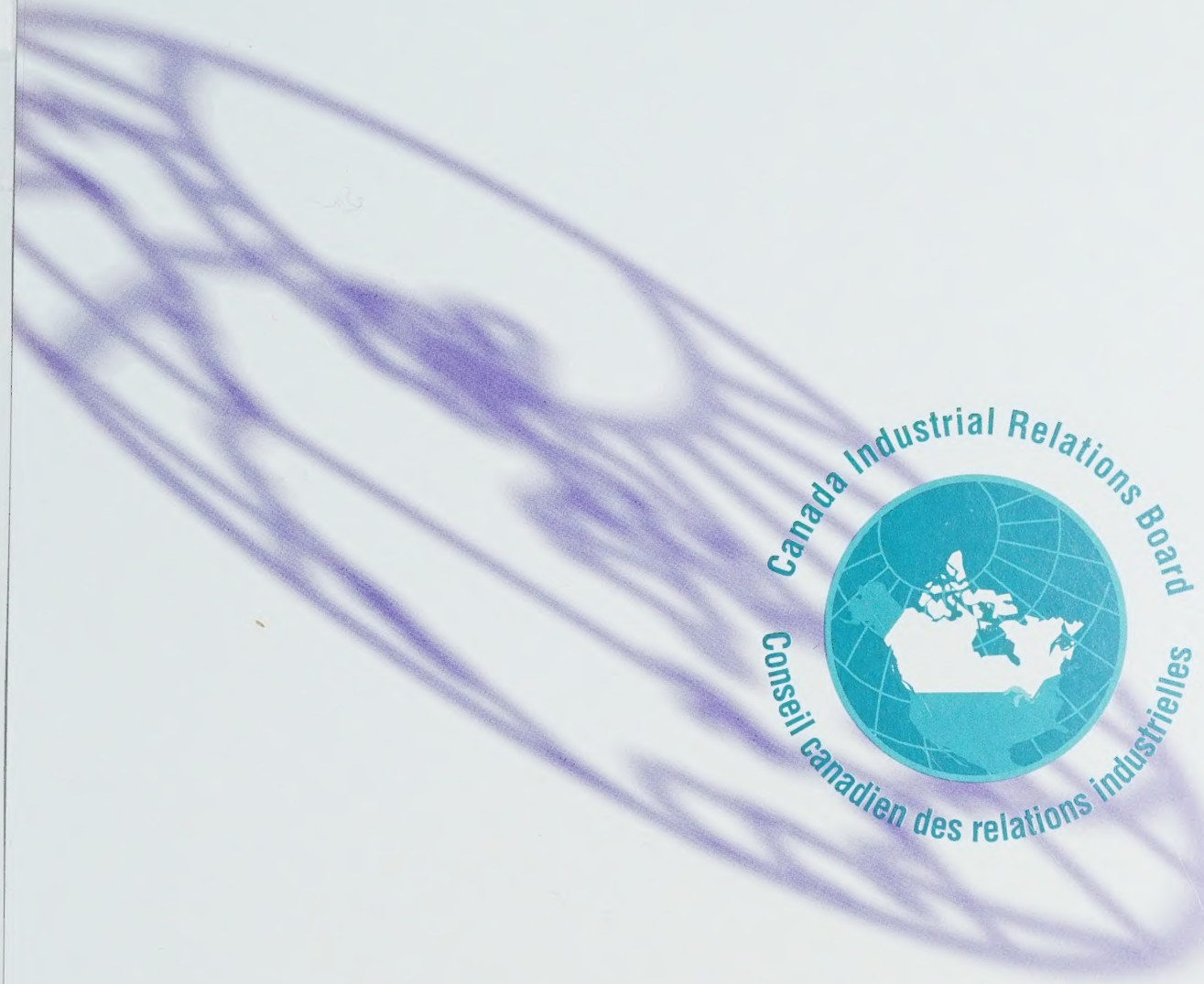
Government
Publications

3 1761 11766973 9



CANADA INDUSTRIAL
RELATIONS BOARD

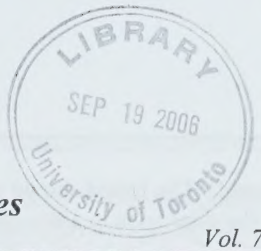
CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

Canada


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117669739

Government Publications



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

PCL Constructors Northern Inc.,
applicant,
and
United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325,
certified bargaining agent.

CITED AS: PCL Constructors Northern Inc.

Board File: 24643-C

Decision no. 306
January 19, 2005

This is a reconsideration application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Construction industry - Abandonment of bargaining rights - Practice and procedure - The employer filed for reconsideration of the Board's decision in *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CIRB no. 294 - The original panel had come to the conclusion that accepting the employer's abandonment argument would be a reversal of the Board's policy regarding its exclusive authority over the determination of the appropriate bargaining units - The reconsideration panel disagrees with the original panel - The Board has expressed the need to be cautious in finding abandonment in any given case or resorting to its discretionary power too lightly, in response to arguments of abandonment raised by a party - The reconsideration panel does not see that abandonment is necessarily incompatible or inconsistent with the Board's exclusive authority and supervisory role over its certification orders - Previous decisions of the Board have not ruled out the possibility of a finding of abandonment of bargaining rights in appropriate circumstances - Abandonment means the loss of bargaining rights by the certified bargaining agent over time, because of disuse or failure to exercise those exclusive bargaining rights - Recognizing the concept of abandonment enables the Board to maintain and continue its supervisory role over its certification orders and ensure that bargaining agents continue to exercise the rights they have been granted, or risk losing them - Freedom of association and free collective bargaining are core underlying values that must be protected and

Motifs de décision

PCL Constructors Northern Inc.,
requérante,
et
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325,
agent négociateur accrédité.

CITÉ: PCL Constructors Northern Inc.

Dossier du Conseil: 24643-C

Décision n° 306
le 19 janvier 2005

Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Secteur de la construction - Renonciation aux droits de négociation - Pratique et procédure - L'employeur a présenté un demande visant à obtenir le réexamen de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CCRI n° 294 - Le banc initial avait conclu que d'accepter l'argument de la renonciation de l'employeur successeur en l'espèce constituerait une dérogation à la politique du Conseil selon laquelle le Conseil est investi du pouvoir exclusif de déterminer les unités habiles à négocier collectivement - C'est un point de vue que le banc de révision ne partage pas - Le Conseil met en garde contre le danger de conclure à l'extinction des droits de négociation par renonciation dans un cas particulier ou de recourir à son pouvoir discrétionnaire trop à la légère en réponse à une allégation de renonciation - Le banc de révision ne considère pas que le concept de la renonciation est nécessairement incompatible avec le pouvoir exclusif du Conseil et son rôle de surveillant de ses ordonnances d'accréditation - Un examen des décisions rendues au préalable par le Conseil révèle que le Conseil n'écarte pas la possibilité d'appliquer le principe de la renonciation aux droits de négociation s'il y a lieu de le faire - La renonciation désigne l'érosion des droits exclusifs de négociation d'un agent négociateur accrédité au fil du temps parce qu'il s'est abstenu de s'en prévaloir - La reconnaissance du concept de la renonciation permet au Conseil de préserver et de continuer à assumer son rôle de surveillant de ses ordonnances d'accréditation tout en

promoted - The Board should maintain its course and leave the door open to allow abandonment as a means under the *Code* by which a trade union may lose its bargaining rights - The Board may, where appropriate, use its discretionary power under section 18 to rescind or otherwise vary a trade union's bargaining rights - The application for reconsideration is granted and the matter is remitted back to the original panel for redetermination on the merits.

s'assurant que les agents négociateurs continuent d'exercer les droits exclusifs qui leur sont accordés, faute de quoi ils risquent d'en être dépossédés - La liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont des valeurs fondamentales qui doivent être protégées et mises de l'avant - Le Conseil devrait maintenir le cap et faire en sorte que la renonciation puisse constituer un moyen par lequel, en vertu du *Code*, un syndicat peut perdre ses droits de négociation - Le Conseil peut se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18, s'il y a lieu, pour annuler ou modifier les droits de négociation d'un syndicat - Le banc de révision accueille la demande de réexamen et renvoie l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond.

A reconsideration panel composed of Mr. Warren Edmondson, Chairperson, Ms. Michele A. Pineau and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, met to reconsider the above-cited application, filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The reconsideration panel has reviewed the parties' submissions in detail and considers them sufficient to deal with the application without a hearing.

Un banc de révision composé de M. Warren Edmondson, Président, ainsi que de M[es] Michele A. Pineau et Louise Fecteau, Vice-présidentes, s'est réuni pour examiner la demande mentionnée en rubrique présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute question ou toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Après avoir examiné attentivement les observations des parties, le banc de révision considère qu'il est en mesure de statuer sur la demande sans tenir d'audience.

Counsel of Record

Mr. Hugh J.D. McPhail, Q.C., for PCL Constructors Northern Inc.;
Mr. Yvon Seveny, for the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Hugh J.D. McPhail, c.r., pour PCL Constructors Northern Inc.;
M[e] Yvon Seveny, pour la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325.

I - Nature and Background of the Application

[1] This is an application for reconsideration filed on October 15, 2004, by PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern or the applicant) requesting the reconsideration of the Board's decision in *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CIRB no. 294.

[2] In that decision, the original panel canvassed the facts leading to the application before the Board, only some of which are reproduced here. In 1986, P.C.L. Construction Ltd. (the former employer) transferred its Northwest Territories construction business to PCL Northern as part of a corporate reorganization affecting

I - Nature et contexte de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 15 octobre 2004 par PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern ou la requérante) visant à obtenir le réexamen de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.*, [2004] CCRI n° 294.

[2] Dans cette décision, le banc initial passe en revue les faits à l'origine de la demande, lesquels sont reproduits en partie seulement dans la présente décision. En 1986, P.C.L. Construction Ltd. (l'ancien employeur) a transféré l'entreprise de construction qu'elle exploitait dans les Territoires du Nord-Ouest à

all of the former employer's operations in North America. On November 21, 2002, the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325 (the union), the certified bargaining agent for the former employer, filed an application for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code*, and asked the Board to issue a declaration affirming that the union is the bargaining agent for the employees of PCL Northern. PCL Northern conceded that it is the successor employer as provided for in section 44 of the *Code*; however, it countered with an application under section 18 of the *Code*, asking the Board to rescind the union's certification order on the basis that the union had abandoned its bargaining rights. The original panel refused to exercise its discretion under section 18 of the *Code*. The panel concluded that "accepting the employer's abandonment argument would be a clear reversal of the Board's current and longstanding policy and a shift away from the Board's policy regarding its exclusive authority over the determination of the appropriate bargaining unit." The Board consequently issued a revised certification order reflecting the sale of business.

PCL Northern, dans le cadre d'une réorganisation touchant toutes ses activités en Amérique du Nord. Le 21 novembre 2002, la section locale 1325 de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (le syndicat), agent négociateur accrédité chez l'ancien employeur, a présenté une demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* et demandé au Conseil de rendre une ordonnance confirmant qu'il était l'agent négociateur des employés de PCL Northern. Après s'être reconnue l'employeur successeur en vertu de l'article 44 du *Code*, PCL Northern a présenté à son tour une demande fondée sur l'article 18 du *Code* afin que le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation du syndicat au motif qu'il avait renoncé à ses droits de négociation. Le banc initial a refusé de se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 du *Code* en concluant que «accepter l'argument de la renonciation de l'employeur successeur en l'espèce constituerait sans contredit un changement d'approche par rapport à la ligne de conduite du Conseil en vigueur depuis des années ainsi qu'une dérogation à la politique selon laquelle le Conseil est investi du pouvoir exclusif de déterminer les unités habiles à négocier collectivement» (traduction). Le Conseil a dès lors délivré un certificat d'accréditation révisé faisant état de la vente d'entreprise.

[3] In its application for reconsideration, the employer alleges an error of law and policy under section 44(b) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). The employer disputes the panel's conclusion that the Board has no power to consider bargaining rights to have ceased due to abandonment. Particularly, the employer alleges that the abandonment of bargaining rights cannot be rejected in cases of disused bargaining rights and that the original panel's decision runs contrary to prior Board decisions on abandonment. The employer further argues that the decision is an affront to freedom of association and to the concept of representational rights, as it undermines the principle of free collective bargaining and amounts to a denial of the principles of equity and fairness. According to the employer, even if the Board insists upon closely supervising the scope of the bargaining unit following certification, this does not constitute a compelling reason to reject abandonment altogether.

[3] Dans sa demande de réexamen, l'employeur allègue l'existence d'une erreur de droit et de principe en vertu de l'alinéa 44b) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Il conteste la conclusion du banc selon laquelle le Conseil n'est pas habilité à conclure à l'extinction de droits de négociation par renonciation à ceux-ci. Il allègue notamment que l'argument de la renonciation ne peut pas être rejeté dans les cas où des droits de négociation sont tombés en désuétude et que la décision du banc initial va à l'encontre des décisions antérieures du Conseil sur la question de la renonciation. Il affirme en outre que la décision porte un coup à la liberté syndicale et au concept des droits de représentation car elle compromet le principe des libres né gociations collectives et équivaut à un manquement aux principes de justice et d'équité. Le fait que le Conseil insiste pour exercer une surveillance étroite sur la portée de l'unité de négociation qu'il a accréditée n'est pas considéré comme une raison impérieuse pour rejeter complètement l'argument de la renonciation.

[4] The union opposes the application for reconsideration and argues that there is nothing in the application pointing to an error of law or policy that

[4] Le syndicat s'oppose à la demande de réexamen; il soutient qu'elle ne met au jour aucune erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question

casts serious doubt upon the interpretation of the *Code* by the Board. The union argues that the original panel's decision does not reject prior Board jurisprudence, as the jurisprudence offers no support for the principle of abandonment. The union also disputes the employer's submission dealing with the approach taken by other labour jurisdictions in Canada, and submits that the Board's approach to abandonment is not "out of step" with the rest of Canada. Additionally, the union submits that the employer cannot ask for the revocation of bargaining rights and denies that it has ever "walked away" from its bargaining rights. Consequently, the union asks that the application be dismissed summarily.

II - Analysis and Decision

[5] The grounds for reconsidering a decision of the Board are limited. Section 44 of the *2001 Regulations*, indicates when an application for reconsideration may be filed with the Board:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

[6] It is well established in the Board's jurisprudence that an application for reconsideration is neither an appeal nor an opportunity to obtain a new hearing, nor is it meant to contest the outcome of the original panel's decision.

[7] The employer in the present application asserts that the original panel of the Board has made an error of law and policy in finding that the CIRB has no power to consider bargaining rights to have ceased due to abandonment. It asserts that such a conclusion is wrong

l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil. Il est d'avis que la décision du banc initial ne rejette pas la jurisprudence antérieure du Conseil puisque celle-ci ne reconnaît aucunement le principe de la renonciation. Il conteste également les observations de l'employeur concernant l'optique des autres commissions et conseils des relations du travail au Canada et fait valoir que le point de vue du Conseil sur la question de la renonciation n'est pas incompatible avec le leur. Il soutient ensuite que l'employeur ne peut pas demander la révocation de droits de négociation et affirme qu'il n'a jamais abandonné ses droits. Il demande dès lors au Conseil de rejeter sommairement la demande de l'employeur.

II - Analyse et décision

[5] Les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision du Conseil sont limités. L'article 44 du *Règlement de 2001* indique dans quelles circonstances une telle demande peut être présentée au Conseil:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à l'attention du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[6] Il est un fait bien établi dans la jurisprudence du Conseil qu'une demande de réexamen ne constitue ni un appel ni une occasion d'obtenir une nouvelle audience, ni ne se veut un moyen de contester l'issue de la décision du banc initial.

[7] Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur soutient que le banc initial du Conseil a commis une erreur de droit ou de principe en concluant que le CCRI n'était pas habilité à conclure à l'extinction de droits de négociation pour cause de renonciation. Il affirme

in law and in principle, as well as inconsistent with the Board's prior jurisprudence on the issue.

[8] This reconsideration panel of the Board has reviewed the decision and reasoning of the original panel and must disagree, for the reasons that follow, with the finding that the Board does not recognize abandonment as an implied statutory method of termination of bargaining rights or a means by which a trade union may lose its bargaining rights.

A - Board Jurisprudence on the Doctrine of Abandonment

[9] The original panel reviewed and interpreted the relevant case law and concluded that "[s]ince 1973, there has been a clear evolution in the Board's approach to the doctrine of abandonment," and further, that "accepting the successor employer's abandonment argument in the present matter would be a clear reversal of the Board's current and longstanding policy and a shift away from the Board's policy regarding its exclusive authority over the determination of appropriate bargaining units."

[10] With respect, this panel takes a different view of the development of the Board's jurisprudence in this area and is unable to reach the same conclusion as to the non-availability or inapplicability of the abandonment doctrine in the federal jurisdiction.

[11] It is true that this Board has not had ample opportunity to consider the issue of abandonment, and the decisions dealing with this issue in any significant manner are few. However, those Board decisions have been consistent throughout, and all have recognized, to some degree, the concept of abandonment of bargaining rights and the possibility that the Board could resort to its discretionary powers under section 18 of the *Code* to alter, vary or rescind a trade union's certified bargaining rights due to abandonment. Nonetheless, the Board has expressed the need to be cautious in finding abandonment in any given case or resorting to its discretionary power too lightly, in response to arguments of abandonment raised by a party. Any such consideration or finding would depend very much on the specific facts of each case. However, the Board's jurisprudence acknowledges at least the possibility that

qu'une telle conclusion constitue une erreur de droit et de principe et n'est pas compatible avec la jurisprudence antérieure du Conseil sur la question.

[8] Après avoir examiné la décision et le raisonnement du banc initial, le banc de révision se dit en désaccord, pour les motifs exposés ci-après, avec la conclusion selon laquelle le Conseil ne reconnaît pas que la renonciation est un moyen prévu implicitement par la loi pour révoquer des droits de négociation ou par lequel un syndicat peut perdre de tels droits.

A - Jurisprudence du Conseil sur la théorie de la renonciation

[9] Le banc initial a examiné et interprété la jurisprudence pertinente avant de conclure que «[d]epuis 1973, il y a eu une nette évolution de l'approche du Conseil à l'égard de la question du principe de la renonciation» (traduction), et que «accepter l'argument de la renonciation de l'employeur successeur en l'espèce constituerait sans contredit un changement d'approche par rapport à la ligne de conduite du Conseil en vigueur depuis des années ainsi qu'une dérogation à la politique selon laquelle le Conseil est investi du pouvoir exclusif de déterminer les unités habiles à négocier collectivement» (traduction).

[10] En toute déférence, ce n'est pas de cette manière que le banc de révision perçoit l'évolution de la jurisprudence du Conseil dans ce domaine; il est donc incapable d'arriver à la même conclusion que le banc initial concernant l'inaccessibilité ou l'inapplication du principe de la renonciation dans la sphère de compétence fédérale.

[11] Il est vrai que le Conseil n'a pas eu beaucoup d'occasions de se pencher sur la question de la renonciation et que les décisions traitant de ce sujet de manière significative sont peu nombreuses. Elles ont toutefois le mérite d'être uniformes et de reconnaître toutes, jusqu'à un certain point, le concept de la renonciation ainsi que la possibilité que le Conseil puisse se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 du *Code* pour réexaminer, annuler ou modifier les droits de négociation d'un agent négociateur accrédité pour cause de renonciation. Cela étant dit, le Conseil met en garde contre le danger de conclure à l'extinction des droits de négociation par renonciation dans un cas particulier ou de recourir à son pouvoir discrétionnaire trop à la légère en réponse à une allégation de renonciation. Toute considération ou conclusion en ce sens doit reposer d'abord et avant tout

a trade union may be found to have abandoned its bargaining rights and that the Board could use its discretionary powers to react accordingly.

[12] According to the original panel, early Board decisions recognized the concept of abandonment and indicated the Board's willingness to use its powers under section 18 (then section 118) of the *Code*, to rescind or otherwise alter a trade union's certified bargaining rights (see *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; and 77 CLLC 16,080 (CLRB no. 84); and *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99)). The original panel ascribes to and equates this recognition of the concept of abandonment with the time period during which the Board took the view that parties were allowed to renegotiate and vary the scope of the bargaining unit as determined by the Board and that the renegotiated scope would supercede the Board's certification order.

[13] However, the Board moved away from this view and has adopted a more supervisory role over its original certification orders which are deemed to have a continuing effect, despite what the parties may later agree upon. Since its decision in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), the Board has taken the position that it alone has exclusive jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and that once defined by the Board, the parties are not free to amend it, other than by application to the Board for review.

[14] According to the original panel, since this change in the Board's position respecting its supervisory role over certification orders, it is no longer appropriate to consider the prospect of abandonment of bargaining rights. It cites *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180 and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); and *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no.83 and 70 CLRBR (2d) 62, as post-*Teleglobe Canada, supra*, examples of the Board's newly found reluctance to give effect to the doctrine of abandonment of bargaining rights in this jurisdiction. The original panel distinguishes this Board's approach to abandonment, to that taken by the provinces such as Ontario and British Columbia, where parties remain free to renegotiate the boundaries of the certification orders.

sur les faits particuliers de chaque affaire. Malgré tout, la jurisprudence du Conseil admet à tout le moins la possibilité qu'un syndicat soit réputé avoir renoncé à ses droits de négociation et que le Conseil se prévale de son pouvoir discrétionnaire pour réagir en conséquence.

[12] Le banc initial considère que les premières décisions du Conseil reconnaissent le principe de la renonciation et font état de la volonté du Conseil de se prévaloir des pouvoirs qui lui sont reconnus par l'article 18 (auparavant l'article 118) du *Code* pour annuler ou par ailleurs modifier les droits de négociation d'un agent négociateur accrédité (voir *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; et 77 CLLC 16,080 (CCRT n° 84); et *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99)). Le banc initial situe cette reconnaissance dans la période où le Conseil considérait que les parties avaient le droit de renégocier et de modifier la portée de l'unité de négociation décrite par le Conseil et que ce changement l'emportait sur l'ordonnance d'accréditation.

[13] Or, c'est une approche qui n'a plus cours, le Conseil s'étant plutôt attribué le rôle de surveillant de ses ordonnances d'accréditation initiales, qui sont réputées revêtir un caractère permanent, peu importe les ententes qui pourraient ultérieurement intervenir entre les parties. Depuis l'affaire *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le Conseil considère que lui seul a compétence pour déterminer l'unité habile à négocier collecti vement et qu'il n'est pas loisible aux parties d'y apporter des modifications autrement que par une demande de révision.

[14] Le banc initial considère que depuis que le Conseil a adopté cette nouvelle approche, il n'y a plus lieu d'envisager la possibilité d'une renonciation aux droits de négociation. À cet égard, il renvoie aux affaires *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62, des décisions rendues après l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, pour illustrer la nouvelle réticence du Conseil à donner effet au principe de la renonciation aux droits de négociation dans sa sphère de compétence. Il établit une distinction entre l'approche du présent Conseil sur la question de la renonciation et celle des provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, où les parties conservent le droit de renégocier la limite des ordonnances d'accréditation.

[15] The reconsideration panel does not see that abandonment is necessarily incompatible or inconsistent with the Board's exclusive authority and supervisory role over its certification orders. A close reading of the *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*; and *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, decisions indicates that the Board has not ruled out the possibility of a finding of abandonment of bargaining rights in appropriate circumstances.

[16] In its own review of the Board's case law on abandonment cited by the original panel, the reconsideration panel notes that *Whitehorse Hote ls Limited*, *supra*; and *British Columbia Telephone Company*, *supra*, make reference to the continuing nature of a certification order and that a certification order normally continues to have full force and effect until it is revoked. However, each of these decisions acknowledges that there are certain circumstances where it should be recognized that bargaining rights may have lapsed, as a result of being abandoned, unused, or unexercised by the bargaining agent over long periods of time.

[17] In *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, the discussion respecting abandonment was only peripheral to the main issue before the Board. That decision was a referral to the Board from arbitration under section 65 of the *Code*, to determine whether certain employees performing certain work were bound by the terms of a particular collective agreement. There was some dispute as to the nature of the work performed and whether it fell under the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers' (CBRT) or the Teamsters' collective agreement, respecting the construction of artificial islands and pipeline gathering systems at Norman Wells, Northwest Territories. The Board's discussion of abandonment in that decision was only in response to an argument offered by the Teamsters to address a possible finding of overlap in the scope clauses of the two collective agreements. As such, the discussion was completely *obiter*, because the Board found that there was no overlap. Rather, it found that the nature of the work clearly fell outside the scope of the Teamsters agreement such that the affected employees were not bound by the terms of that

[15] Le banc de révi sion ne considère pas que le concept de la renonciation est nécessairement incompatible avec le pouvoir exclusif du Conseil et son rôle de surveillant de ses ordonnances d'accréditation. Un examen attentif des décisions rendues dans les affaires *Northern-Loram Joint Venture*, précitée; et *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, révèle que le Conseil n'écarte pas la possibilité d'appliquer le principe de la renonciation aux droits de négociation s'il y a lieu de le faire.

[16] Dans son propre examen de la jurisprudence du Conseil citée par le banc initial sur la question de la renonciation, le banc de révision relève que les décisions rendues dans les affaires *Whitehorse Hotels Limited*, précitée; et *British Columbia Telephone Company*, précitée, font mention du caractère permanent des ordonnances d'accréditation en indiquant qu'elles demeurent habituellement en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient révoquées. Par ailleurs, le Conseil admet dans chacune de ces décisions qu'il existe des situati ons où l'on devrait reconnaître la possibilité que des droits de négociation soient tombés en désuétude parce l'agent négociateur y a renoncé ou s'est abstenu de s'en prévaloir pendant de longues périodes.

[17] Dans l'affaire *Northern-Loram Joint Venture*, précitée, l'analyse de la théorie de la renonciation se situe uniquement en marge de la question principale à trancher. Cette affaire résultait d'un renvoi par un arbitre en vertu de l'article 65 du *Code* afin que le Conseil détermine si des employés accomplissant certaines tâches étaient liés par les modalités d'une convention collective particulière. Les parties divergeaient d'opinion sur la nature du travail exécuté ainsi que sur la question de savoir si les employés concernés étaient régis par la convention collective de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCCET) ou celle des Teamsters relativement à la construction d'îlots artificiels et de réseaux de collecte par pipelines à Norman Wells, dans les Territoires du Nord-Ouest. L'analyse de la théorie de la renonciation que l'on retrouve dans cette décision se situe uniquement dans le contexte d'un argument mis de l'avant par les Teamsters pour faire échec à une conclusion possible de chevauchement des clauses sur le champ d'application des deux conventions collectives. Il s'agissait d'une

agreement. Consequently, there was no need to make any finding concerning abandonment.

[18] As for the actual comments made concerning abandonment, the Board responded to the Teamsters' argument that if the Board were to find that the work was covered by the CBRT agreement, it should find that the CBRT had ab andoned (or negotiated out) that aspect of the work, thereby allowing the Teamsters to legitimately claim the work under its collective agreement. The Board indicated how the issue would be treated in the event an overlap were found. It stated that there is nothing in the *Code* to prevent parties from expanding the scope as determined by the Board, through voluntary recognition (i.e. overbargaining). However, it reiterated that Board certificates do have a continuing effect and that section 136 (now section 36) gives exclusive bargaining rights in relation to the unit determined and therefore, parties are not free to expand the scope to the extent that it interferes with any other certified unit.

[19] It further stated that, although the *Code* is silent on the issue of abandonment, the Board has in the past used its section 18 review power where abandonment has been found, to amend a certificate so that it conforms with the reality of the situation. Such an amendment removes the obstacle presented by section 136 (now section 36) and allows a new union to come in and represent employees who are no longer considered to be part of the original unit. The Board expressed caution in making a finding of abandonment. Where it is clear that both the certified union and the employer do not assume abandonment, the Board will not use its discretionary power to make a finding in favour of another union who makes such a claim.

[20] While the Board was not required in the end to rule on the issue, as it found no overlap in the collective agreements, it nevertheless indicated a willingness to

opinion totalement incidente, puisque le Conseil a conclu à l'absence de chevauchement. Pour être plus précis, il a statué que les tâches débordaient nettement le cadre de la convention collective des Teamsters et que les employés concernés n'étaient pas liés par celle-ci. Par conséquent, il n'y avait pas lieu de se prononcer sur la question de la renonciation.

[18] Pour ce qui est des observations concrètes du Conseil sur la question de la renonciation, elles ont été formulées en réponse à l'argument des Teamsters selon lequel si le Conseil en arrivait à la conclusion que les tâches étaient comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FCCET, il devait statuer que ce syndicat avait renoncé à cet aspect du travail (ou en avait négocié le retrait), permettant ainsi aux Teamsters d'en revendiquer légitimement l'inclusion dans sa propre convention collective. Le Conseil explique comment la question serait traitée si le chevauchement était confirmé. Il déclare que rien dans le *Code* n'empêche les parties d'élargir la portée de l'unité déterminée par le Conseil en procédant par reconnaissance volontaire (c.-à-d. par surnégociation). Il rappelle toutefois que les certificats d'accréditation du Conseil revêtent un caractère permanent et que l'article 136 (devenu l'article 36) accorde des droits de négociation exclusifs à l'unité accréditée, de sorte que les parties n'ont pas carte blanche pour élargir la portée de l'unité de négociation au point d'empiéter sur celle d'une autre unité de négociation accréditée.

[19] Le Conseil fait en outre observer que, même si le *Code* est muet sur la question de la renonciation, le Conseil s'est prévalu, dans le passé, de son pouvoir de révision en vertu de l'article 18 dans des cas de renonciation confirmée pour modifier un certificat d'accréditation et le rendre conforme à la réalité. Une modification de ce genre a pour effet de supprimer l'obstacle que représente l'article 136 (devenu l'article 36) et de permettre à un nouveau syndicat de faire des démarches pour représenter les employés qui ne sont plus réputés faire partie de l'unité initiale. Le Conseil insiste toutefois sur la nécessité de faire preuve de prudence en appliquant le principe de la renonciation. Lorsqu'il est manifeste que ni le syndicat accrédité ni l'employeur ne considèrent qu'il y a renonciation, le Conseil doit se garder de se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire pour donner gain de cause à un autre syndicat qui invoque ce moyen.

[20] Même si rien, en bout de ligne, n'obligeait le Conseil à statuer sur la question puisqu'il avait conclu à l'absence de chevauchement, il ne s'en est pas moins

consider the concept of abandonment, albeit cautiously, in appropriate circumstances. In the reconsideration panel's view, this decision does not represent a departure from a previous policy of the Board, nor does it indicate that abandonment and the Board's supervisory role over its certificates are incompatible.

[21] The same may be said of the original panel's view of the Board's more recent decision in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*. In *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, the Board concluded that its precedents suggest that bargaining rights may be abandoned through disuse and that the Board has contemplated the possibility of partial abandonment. It further concluded that there is some merit to the concept of abandonment. However, in its discussion of this case, the original panel emphasizes the Board's exclusive authority to determine bargaining units and its differing approach to the abandonment of bargaining rights from that of other provincial boards as the overarching principle of this decision. This analysis leads the original panel to the conclusion that *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, should not be viewed as a "ringing endorsement" for applying "a doctrine of abandonment" and reminds us that the Board declined to find abandonment on the facts of that particular case.

[22] The original panel does not conclude that *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, precludes a finding or consideration of abandonment, yet, asks us to draw the conclusion that *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, together with *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, are evidence of a "clear evolution" of the Board's approach to abandonment, away from that of the earlier decisions which do explicitly recognize this notion. The reconsideration panel disagrees with this proposition. *Oceanex (1997) Inc., supra* , is consistent with the Board's previous jurisprudence; it recognizes possible abandonment in this jurisdiction and leaves the door open for such a finding, in appropriate circumstances.

[23] The original panel, in the present case, has taken the Board's jurisprudence one step further and has now closed the door altogether on abandonment. This extra step represents a departure from the Board's jurisprudence on abandonment and is unwarranted, in respect of the interpretation and development of the

dit disposé à prendre en considération le concept de la renonciation, quoique avec prudence, lorsque les faits le justifient. Aux yeux du banc de révision, cette décision ne représente pas une dérogation à une ligne de conduite antérieure du Conseil, ni n'indique que le principe de la renonciation et le rôle de surveillant du Conseil sont incompatibles.

[21] Les mêmes observations s'appliquent aux opinions formulées par le banc initial au sujet de la récente décision du Conseil dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée. Dans cette affaire, le Conseil conclut que ses précédents indiquent qu'il peut y avoir renonciation à des droits de négociation faute de s'en prévaloir et que le Conseil envisage la possibilité d'une renonciation partielle. Il conclut en outre que le concept de la renonciation n'est pas dénué de fondement. Cependant, dans son analyse de la décision, le banc initial fait observer que le pouvoir exclusif du Conseil de déterminer les unités de négociation et son approche différente de celle des autres commissions et conseils provinciaux sur la question de la renonciation aux droits de négociation constituent les deux aspects primordiaux de cette décision. Il conclut ensuite que la décision *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, ne devrait pas être considérée comme un vibrant cautionnement du principe de la renonciation et nous rappelle que le Conseil a refusé de conclure à la renonciation dans cette affaire particulière.

[22] Le banc initial se garde de conclure que l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, fait obstacle à l'application ou à la prise en considération du principe de la renonciation, mais il nous demande de conclure que l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, et l'affaire *Northern-Loram Joint Venture*, précitée, témoignent d'une évolution incontestable de l'approche du Conseil sur la question de la renonciation, par rapport aux décisions antérieures qui reconnaissaient explicitement ce principe. C'est un point de vue que le banc de révision ne partage pas. La décision rendue dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, concorde avec la jurisprudence antérieure du Conseil; elle reconnaît que la renonciation est chose possible dans sa sphère de compétence et ouvre la porte à un tel constat lorsqu'il y a lieu de le faire.

[23] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a poussé d'un cran l'interprétation de la jurisprudence du Conseil, fermant la porte une fois pour toutes à la reconnaissance du concept de la renonciation. Cela représente une dérogation non justifiée à la jurisprudence du Conseil sur la question de la

Board's jurisprudence and from a labour relations policy perspective.

B - The Concept of Abandonment

[24] In order to fully appreciate the jurisprudence of this Board and the provincial boards, and their arguably different approaches to abandonment, one must consider the true meaning of the term as it has been generally discussed and applied in the labour relations context.

[25] Abandonment is most commonly understood to mean "sleeping on your rights," or allowing bargaining rights to lapse through disuse. In this context, abandonment means the loss of bargaining rights by the certified bargaining agent **over time**, because of disuse or failure to exercise those exclusive bargaining rights on behalf of some or all of those employees included in the certified unit. Abandonment thus calls for a recognition that once a trade union is granted the right to represent the employees in a bargaining unit, it also has the statutory obligation to exercise those rights on behalf of the employees in the unit in their relations with their employer. If it neglects this duty, or otherwise fails to assert its rights, with respect to some or all of the employees in the unit, it risks losing its right to represent those employees and thus losing its bargaining agent status.

[26] Abandonment may begin with the parties "underbargaining" with respect to a certain group of employees in the original unit. Underbargaining itself may or may not be permissible depending upon the approach taken by the particular board to its certification orders. However, underbargaining does not truly become abandonment unless and until the underbargaining persists and continues, such that the particular group of employees become forgotten over time with each successive renewal of the smaller scope clause contained in the collective agreement. This was the case in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, where the Longshoremen's Protective Union, Local 1953 of the International Longshoremen's Association (ILA) was alleged to have abandoned its rights with respect to a group of maintenance employees originally included in the certification order, but excluded from the application of the collective agreement for a period of over 20 years. Alternatively, abandonment may occur with respect to the whole unit, whereby the certified bargaining agent has, for whatever reasons, failed to

renonciation, du point de vue tant de l'interprétation et de l'évolution de cette jurisprudence que des principes établis en matière de relations du travail.

B - Le concept de la renonciation

[24] Afin de bien comprendre la jurisprudence du Conseil et des commissions provinciales des relations du travail ainsi que leurs approches considérées comme différentes sur la question de la renonciation, il est nécessaire de se pencher sur le sens véritable du terme tel qu'il est généralement employé dans le contexte des relations du travail.

[25] La renonciation s'entend le plus souvent du fait de laisser des droits de négociation tomber en désuétude faute de s'en prévaloir. Dans ce contexte, elle désigne l'érosion des droits exclusifs de négociation d'un agent négociateur accrédité **au fil du temps** parce qu'il s'est abstenu de s'en prévaloir à l'égard d'une partie ou de la totalité des employés compris dans l'unité accréditée. Pour appliquer le principe de la renonciation, il faut dès lors reconnaître qu'un syndicat ayant obtenu le droit de représenter les employés d'une unité de négociation est aussi tenu par la loi d'exercer ces droits à l'égard de ces employés dans leurs rapports avec l'employeur. Si le syndicat manque à son devoir ou s'abstient par ailleurs d'exercer ses droits relativement à une partie ou à la totalité des employés de l'unité, il s'expose à ce que son droit de représenter ces employés, et partant, son titre d'agent négociateur, lui soient retirés.

[26] La renonciation peut commencer par la «sous-négociation» des conditions de travail d'un certain groupe d'employés inclus dans l'unité initiale. La sous-négociation en soi peut être autorisée ou non par la commission des relations du travail compétente selon l'approche retenue eu égard à ses ordonnances d'accréditation. Cependant, pour qu'il y ait véritablement renonciation, il faut que la sous-négociation soit à ce point ancrée dans les habitudes que le groupe particulier d'employés tombe dans l'oubli au fil du temps à chaque renouvellement successif de la clause du champ d'application limitée contenue dans la convention collective. Cela correspond à la situation qui est décrite dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, où l'on alléguait que la Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs (AID), avait renoncé à ses droits de négociation relativement à un groupe d'employés d'entretien initialement inclus dans le certificat d'accréditation, mais exclus du champ d'application de la convention collective pendant plus

exercise its rights on behalf of the whole unit over a long period of time. This was the case in *Whitehorse Hotels Limited*, *supra*, where the bargaining agent failed to exercise its bargaining rights respecting the whole unit, for a period of over 10 years.

[27] When viewed in this light, it is easier to understand that abandonment or loss of rights due to disuse over long periods of time is not necessarily incompatible with the continuing effect of the Board's certification orders and the general notion that this Board has not allowed parties to renegotiate the scope of the appropriate bargaining units. It could be said that allowing for the cancellation of bargaining rights which have lapsed over time due to disuse by a bargaining agent is a form of supervising the certification orders. It allows the Board to ensure its certificate reflects the reality of the current situation, which the Board may do for a variety of other reasons as well, due to changes that have occurred over time.

C - Policy Considerations

[28] This Board, in *Whitehorse Hotels Limited*, *supra*, expressed the policy reasons behind the Board's willingness to recognize abandonment of bargaining rights. It stated that, while the Board should not be too quick to find that abandonment has occurred, to fail to recognize that a bargaining agent may have allowed its bargaining rights to lapse due to disuse, could amount to a denial of freedom of association and free collective bargaining which the *Code* is designed to protect and promote. It explained these policy reasons in the following way:

> Because collective bargaining is an adversary process, it is quite possible that the "fortunes" of a bargaining agent will fluctuate from time to time. The negotiation or renegotiation of a collective agreement may take time. Accordingly, one should always be extremely wary to infer from a failure to conclude a collective agreement or from a failure to do so promptly, that the bargaining rights vested in a bargaining agent have been abandoned or have otherwise lapsed. **However, to fail to recognize that, in some situations at least, bargaining rights may lapse as a result of their being abandoned or unused for long periods of time could amount to a denial of the**

d'une vingtaine d'années. Subsidiairement, il peut y avoir renonciation relativement à tous les membres de l'unité de négociation lorsque l'agent négociateur accrédité s'abstient, pour une quelconque raison, d'exercer ses droits à l'égard de cette unité pendant une longue période. C'est la situation qui est décrite dans l'affaire *Whitehorse Hotels Limited*, précitée, où l'agent négociateur s'était abstenu d'exercer ses droits de négociation relativement à l'unité pendant plus de dix ans.

[27] Quand la situation est examinée sous cet angle, on comprend mieux pourquoi le principe de la renonciation aux droits de négociation faute de s'en prévaloir pendant de longues périodes n'est pas nécessairement incompatible avec le caractère permanent des ordonnances d'accréditation du Conseil ni avec l'idée générale que le Conseil interdit aux parties de renégocier la portée des unités habiles à négocier collectivement. On pourrait dire que permettre la révocation de droits de négociation tombés en désuétude au fil du temps parce que l'agent s'est abstenu de s'en prévaloir constitue une forme de surveillance des ordonnances d'accréditation. C'est un moyen pour le Conseil de s'assurer que ses ordonnances cadrent avec la réalité, ce qu'il peut également faire pour diverses autres raisons, en raison des changements survenus au fil des années.

C - Raisons de principe

[28] Dans l'affaire *Whitehorse Hotels Limited*, précitée, le Conseil expose les raisons de principe qui l'incitent à vouloir reconnaître le principe de la renonciation. Il indique que le Conseil doit se garder de conclure trop rapidement à la renonciation, mais que l'omission de reconnaître qu'un agent négociateur peut avoir laissé ses droits de négociation tomber en désuétude faute de s'en prévaloir pourrait constituer une négation de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives que le *Code* est censé protéger et promouvoir. Le passage pertinent de cette décision est reproduit ci-après:

> Parce que la négociation collective est un processus où deux parties s'affrontent, il est bien possible que les «réussites» d'un agent négociateur fluctuent de temps à autre. La négociation ou le renouvellement d'une convention collective peut durer longtemps. En conséquence, il faudrait toujours se garder de supposer, devant l'impossibilité de conclure une convention collective ou de la conclure rapidement, qu'un agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation ou que ces mêmes droits ont cessé d'exister. **Toutefois, ne pas reconnaître, au moins dans certains cas, que les droits de négociation peuvent devenir périmés, soit parce que l'agent**

"freedom of association and free collective bargaining" which the *Canada Labour Code* was designed to protect and promote. The fact that a trade union was certified as bargaining agent for a unit some ten or twenty years ago because the Canada Labour Relations Board then found that a majority of the employees in the unit wished to be represented in collective bargaining by that trade union should not necessarily bind the persons employed in the bargaining unit today if it can be ascertained, as is the case here, that the bargaining agent has not in fact represented the employees for more than ten years and that the employees are totally unaware of the bargaining agent's claim to represent them.

... In view of the circumstances of this case, however, **the Board finds that it would be incompatible with the policies of the *Code* to revive a certification order long dead by amending and up-dating it and to place the onus on the employees in the unit to disavow the applicant, in the event they no longer wish to be represented by it in collective bargaining with their employer**. Since the applicant does not contend and has not attempted to prove to the Board that it enjoys the support of a majority of the employees in the unit, it is only fair for the Board to infer that such support does not now exist. Should the situation change and should a majority of the employees in the unit wish the applicant to represent them in collective bargaining with their employer, nothing precludes the applicant from filing an application for certification with the Board so as to become the certified bargaining agent for this unit.

(pages 413-414; 479-450; and 422-423; emphasis added)

négociateur y a renoncé, soit parce qu'il ne s'en est pas prévalu pendant longtemps pourrait constituer une négation de «la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives» que le *Code canadien du travail* est censé protéger et promouvoir. Le fait que le syndicat ait été accrédité comme agent négociateur à l'égard d'une unité il y a quelque dix ou vingt ans parce que le Conseil canadien des relations ouvrières a jugé à ce moment-là que la majorité des employés membres de l'unité désirait être représentée aux négociations collectives par ce syndicat ne devrait pas lier aujourd'hui les employés qui sont membres de l'unité de négociation s'il peut être prouvé, comme dans le cas présent, que l'agent négociateur n'a effectivement pas représenté les employés depuis plus de dix ans et que ces derniers ignorent totalement qu'il prétend les représenter.

... En raison des circonstances de la présente affaire toutefois, **le Conseil estime qu'il ne serait pas conforme aux dispositions du *Code* de remettre en vigueur une ordonnance d'accréditation qui a cessé d'exister depuis longtemps en la modifiant et en la mettant à jour, et en mettant les employés membres de l'unité de négociation dans l'obligation de désavouer le requérant s'ils ne désirent plus être représentés par lui dans les négociations collectives avec leur employeur**. Puisque le requérant ne prétend pas et n'a pas prouvé au Conseil qu'il a l'appui de la majorité des employés membres de l'unité, il est tout simplement juste de la part du Conseil de conclure qu'il n'a pas cet appui actuellement. Si la situation changeait et que la majorité des membres de l'unité désirait que le requérant la représente dans les négociations collectives avec l'employeur, rien n'empêcherait ledit requérant de présenter une requête en accréditation au Conseil afin de devenir l'agent négociateur accrédité à l'égard de cette unité.

(pages 413-414; 479-450; et 422-423; c'est nous qui soulignons)

[29] In the view of this panel, such policy reasons for leaving the door open to recognize abandonment are persuasive and remain as valid today as when first expressed in *Whitehorse Hotels Limited, supra*. While it is true that the Board's position regarding how closely it supervises its certification orders may have evolved, abandonment and close supervision over certification orders are notions that can co-exist.

[30] The original panel was silent as to the validity or persuasiveness of the policy reasons expressed in support of abandonment, namely the protection of freedom of association and free collective bargaining. It did express some concern, however, with the prospect of allowing an employer to raise abandonment and thereby have bargaining rights cancelled at its instance. An employer would thus be permitted to do indirectly, through the Board's discretionary power, what it cannot

[29] Le banc de révision est d'avis que les raisons de principe invoquées par le Conseil pour ouvrir la porte à la reconnaissance du principe de la renonciation sont convaincantes et demeurent aussi valables aujourd'hui que le jour où elles ont été énoncées dans l'affaire *Whitehorse Hotels Limited*, précitée. S'il est vrai que la position du Conseil concernant le degré de surveillance que nécessitent ses ordonnances d'accréditation peut avoir évolué au fil du temps, il n'en demeure pas moins que le principe de la renonciation et l'étroite surveillance des ordonnances d'accréditation sont des notions qui ne sont pas mutuellement exclusives.

[30] Le banc initial s'est abstenu de formuler des observations sur la validité ou le caractère convaincant des raisons de principe invoquées à l'appui de la reconnaissance du principe de la renonciation, à savoir la protection de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives. Il a toutefois exprimé des réserves quant à la possibilité d'autoriser un employeur à soulever le principe de la renonciation de manière à faire révoquer des droits de négociation. En

do directly through the express revocation provisions, which only allow an employer to apply for revocation where fraud is alleged (section 40 of the *Code*).

faisant appel au pouvoir discrétionnaire du Conseil, l'employeur serait dès lors autorisé à faire indirectement ce que les dispositions expresses du *Code* sur la révocation de l'accréditation, qui autorisent la présentation d'une demande de révocation uniquement en cas d'allégation de fraude (article 40 du *Code*), lui interdisent de faire directement.

[31] Further, the original panel contends that the revocation of bargaining rights is the only method by which Parliament has chosen to allow for the termination of bargaining rights. To use the Board's discretionary power (under section 18 of the *Code*) to cancel bargaining rights in different circumstances without a demonstration of majority support of the employees in the unit, would depart from the spirit of the *Code*, and would run contrary to the principle of permanence of bargaining rights embodied within. According to the original panel, the absence of an express provision allowing for revocation due to abandonment was a clear choice made by Parliament and such intent must be respected.

[31] De plus, le banc initial affirme que la révocation des droits de négociation est le seul moyen retenu par le législateur pour mettre fin à ces droits. Recourir au pouvoir discrétionnaire du Conseil (en vertu de l'article 18 du *Code*) pour faire annuler des droits de négociation dans diverses circonstances sans exiger la preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité serait contraire à l'objet du *Code* et irait à l'encontre du principe de la permanence des droits de négociation qui y est consacré. Selon le banc initial, l'absence de disposition expresse permettant la révocation de droits de négociation pour cause de renonciation procède d'un choix délibéré du législateur que nous devons respecter.

[32] Similar issues and arguments were raised before the Alberta Labour Relations Board (ALRB) in *Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424* (2004), 105 CLRBR (2d) 1, a decision relied upon by the applicant employer. This reconsideration panel finds the policy reasons set forth by the ALRB in support of recognizing abandonment of bargaining rights to be equally applicable to the federal jurisdiction and particularly persuasive.

[32] Des questions et arguments semblables ont été soulevés devant la Commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) dans l'affaire *Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424* (2004), 105 CLRBR (2d) 1, une des décisions sur lesquelles s'appuie l'employeur. Le banc de révision est d'avis que les raisons de principe invoquées par la CRTA à l'appui de la reconnaissance du principe de la renonciation s'appliquent également à la sphère de compétence fédérale et qu'elles sont particulièrement convaincantes.

[33] In addressing the various issues, the ALRB distinguished the features and purposes behind the express revocation provisions contained in its legislation from the discretionary reconsideration provisions used to find abandonment in appropriate cases, and concluded that both methods are necessary and essential elements of the entire scheme of labour relations. The Alberta legislation contains certain limited express provisions concerning abandonment, but in that case, the ALRB went beyond those provisions to find abandonment on other grounds and invoked its reconsideration power to cancel the bargaining rights in question. The ALRB had this to say:

[33] Dans son examen des questions, la CRTA établit une distinction entre les caractéristiques et les objets des dispos itions expresses de la loi provinciale en matière de révocation de l'accréditation et celles des dispositions discrétionnaires en matière de réexamen permettant de conclure à la renonciation dans les cas pertinents avant de déclarer que les deux méthodes constituent des éléments nécessaires et essentiels du régime des relations du travail. La loi de l'Alberta contient des dispositions expresses limitées en matière de renonciation, mais la CRTA n'en a pas tenu compte dans l'affaire dont elle était saisie pour conclure que le syndicat avait renoncé à ses droits pour d'autres motifs et se prévaloir de son pouvoir de réexamen pour révoquer son accréditation. Ses observations sont reproduites ci-après:

35. The union's case is that it is simply inconsistent with the terms of the *Labour Relations Code* to reconsider and revoke a certificate on the ground that bargaining rights have been abandoned. Its view is that the *Code* tries to be explicit and comprehensive on the subject of how bargaining rights are acquired and lost. In the statutory scheme, it says, certificates live and have force unless they are revoked. The fact that the *Code* mentions abandonment as a ground for revocation in very limited circumstances means that it is not a ground to revoke outside those circumstances. And if the Board cannot revoke a certificate for abandonment, it cannot effectively do so by the reconsideration power, because the Board "cannot do indirectly what it is prohibited from doing directly".

36. The Board at the hearing raised the further matter that the Legislature in 1988 had actually replaced a broader reference to abandonment with a narrower one. The union contended that this piece of legislative history strengthens the union's case. It lends itself to an argument that the 1988 amendment was a conscious legislative effort to reduce the Board's reliance upon considerations of abandonment and to limit the circumstances in which facts supporting a conclusion of abandonment are relevant.

37. We reject the union's view of the case. Our reasoning in brief is as follows. What the case law calls "abandonment"of bargaining rights is more precisely described as a trade union's loss of representative character through passage of time. The trade union's representative character is fundamental to the entire scheme of labour relations statutes in general, and the *Labour Relations Code* in particular. The power to revoke bargaining rights is only one process by which the Board may remedy a loss of representative character. Other powers exist by which the Board may examine a union's representative character: notably, the power to determine whether a collective agreement exists and binds a party; the power to determine whether a person is an employee in the bargaining unit; and the power to reconsider a decision or certificate. The Board should not attribute to the Legislature an intention to restrict or eliminate those powers when to do so would subvert the fundamental value in the *Code* that trade unions be representative of employees. The statutory mention of abandonment of bargaining rights is therefore not exhaustive; it applies only to the formal process of revocation. In circumstances where revocation is not available or not suitable to question a trade union's representative character, other processes, including reconsideration, remain available. Reconsideration is available in these cases to assess the unions' representative character. We find that on any reasonable assessment of these facts, the unions long ago abandoned their bargaining rights and their certificates should be reconsidered and cancelled.

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, *supra*, pages 16-17)

[34] The ALRB reviewed the jurisprudence in the various other labour jurisdictions and concluded that

35. Le syndicat fait valoir qu'il est tout simplement contraire aux dispositions du *Labour Relations Code* de réexaminer et de révoquer un certificat d'accréditation au motif que l'agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation. À son point de vue, le *Code* essaie d'être explicite et de couvrir tous les aspects de l'acquisition et de la révocation des dro its de négociation. Le texte législatif établit commeprincipe que les certificats d'accréditation demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient révoqués. Le fait que le *Code* indique que la renonciation peut donner matière à révocation dans des circonstances très limitées signifie qu'il est impossible d'invoquer ce moyen en dehors de ces circonstances. Il s'ensuit que si la Commission ne peut pas révoquer un certificat pour cause de renonciation, elle ne peut pas davantage le faire en se prévalant de son pouvoir de réexamen parce qu'elle «ne peut pas faire indirectement ce qu'il lui est interdit de faire directement».

36. À l'audience, la Commission a aussi déclaré que le législateur, en 1988, avait en fait remplacé un renvoi général au principe de la renonciation par un renvoi plus limité. Le syndicat a soutenu que cette information venait renforcer sa position et lui permettait d'affirmer que la modification de 1988 résultait d'un effort délibéré du législateur pour réduire l'importance attachée par la Commission au concept de la renonciation ainsi que pour limiter les circonstances dans lesquelles des faits étayant une conclusion de renonciation devraient être pris en considération.

37. Nous rejetons la position du syndicat pour les motifs exposés brièvement ci-après. Ce que la jurisprudence qualifie de «renonciation» aux droits de négociation correspond plus précisément à la perte du caractère représentatif d'un syndicat au fil du temps. Ce caractère représentatif constitue l'un des aspects fondamentaux des lois régissant les relations de travail en général, et du *Code* en particulier. Le pouvoir de révoquer des droits de négociation représente l'un des moyens par lesquels la Commission peut remédier à la perte du caractère représentatif. D'autres pouvoirs existent qui lui permettent d'examiner le caractère représentatif d'un syndicat, notamment le pouvoir de déterminer si une convention collective existe et lie des parties; le pouvoir de déterminer si un employé fait partie de l'unité de négociation; et le pouvoir de réexaminer une décision ou une ordonnance d'accréditation. La Commission doit se garder d'attribuer au législateur quelque intention de restreindre ou d'éliminer ces pouvoirs lorsque cela porterait atteinte au principe fondamental établi par le *Code*, à savoir que les syndicats doivent être les représentants des employés. La mention de révocation des droits de négociation que l'on retrouve dans la loi n'est donc pas exhaustive; elle s'applique uniquement au processus formel de révocation. Dans les cas où il est impossible de recourir à ce processus pour remettre en cause le caractère représentatif d'un syndicat, il existe d'autres moyens pour atteindre le même objectif. La procédure de réexamen est l'un de ceux-là. Il ressort de toute appréciation raisonnable de ces faits que les syndicats ont renoncé depuis longtemps à leurs droits de négociation et que leurs certificats d'accréditation devraient être réexaminés et révoqués.

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, précité, pages 16-17; traduction)

[34] La CRTA a passé en revue la jurisprudence des diverses autres commissions des relations du travail

most labour boards have been willing to recognize abandonment of bargaining rights, even if it is not expressly included in the legislation because it is seen as necessary and fundamental to the statutory scheme of labour relations. The ALRB stated as follows:

> 60. Even this brief survey leads us to these conclusions. Trade unions' disuse of their statutory bargaining rights has been an issue across a broad sweep of the Canadian labour law jurisdictions; and where Legislatures have not expressly allowed labour boards to revoke disused bargaining rights, labour boards themselves have readily inferred a power to declare such bargaining rights abandoned because they see that course as necessary to the scheme of their statutes.
>
> (*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, *supra*, pages 26-27)

[35] The ALRB recogni zed the importance of not allowing parties to circumvent the statutory requirements of a revocation application. However, it did not see that such concern should cause the Board to refuse to recognize abandonment once assured that all the necessary criteria were found, on the facts of any given case. It stated:

> 121. The only restriction that we consider to exist upon the use of the reconsideration power in the context of abandonment is that it cannot be used to simply evade the express requirements of a revocation application: *Misericordia Hospital*, *supra*. Such an evasion would occur if a current employer were to apply for reconsideration of its certificate on the basis of nothing more than the fact that the union had not sought to bargain collectively for three years. To reconsider the certificate in that circumstance would be to allow the employer to avoid the requirement of a vote of employees in s. 53(1)(b). But, as noted earlier, a failure to collectively bargain is just one *indicium* of abandonment. By itself it may well be inconclusive of whether the trade union still has representative character, especially where a previous collective agreement contains an automatic renewal clause that may have made formal bargaining unnecessary. A representation vote is the sensible and legislatively intended mechanism to resolve cases of this type. But if there are other facts that, added to the failure to collectively bargain, conclusively establish the union's loss of representative character, it is not in our view an evasion of the revocation sections of the *Code* to address and remedy the loss

avant de conclure qu'elles se montraient presque toutes disposées à reconnaître le concept de la renonciation, même s'il n'est pas expressément inclus dans la législation parce qu'il est considéré comme un élément nécessaire et fondamental du régime des relations du travail établi par la loi. Le passage pertinent de sa décision est reproduit ci-après:

> 60. Ce survol rapide nous mène lui aussi à ces conclusions. Le non-exercice par les syndicats des droits de négociation qui leur sont reconnus par la loi est une question qui retient l'attention d'un grand nombre de commissions des relations du travail au Canada; or, dans les cas où le législateur ne les a pas expressément habilitées à révoquer des droits de négociation tombés en désuétude, les commissions se sont reconnues d'emblée le pouvoir d'appliquer le principe de la renonciation parce qu'elles considèrent que ce moyen est nécessaire à la réalisation des objets de la loi.
>
> (*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, précité, pages 26-27; traduction)

[35] La CRTA admet qu'il est important d'empêcher les parties de contourner les conditions établies par la loi pour présenter une demande de révocation. En revanche, elle ne considère pas que ce soit un motif suffisant de refuser d'appliquer le principe de la renonciation après avoir établi que toutes les conditions nécessaires sont réunies dans un cas particulier. À ce propos, elle fait observer ce qui suit:

> 121. La seule restriction qui existe, à notre point de vue, dans le cadre de l'utilisation du pouvoir de réexamen dans le contexte d'une renonciation est qu'on ne peut se prévaloir de ce pouvoir simplement pour se soustraire aux dispositions expresses d'une demande de révocation: *Misericordia Hospital*, précitée. C'est ce qui se produirait si un employeur en titre présentait une demande de révision de son certificat d'accréditation en s'appuyant uniquement sur le fait que le syndicat n'a pas entamé de négociations collectives depuis trois ans. Réviser le certificat dans ces circonstances équivaudrait à autoriser l'employeur à se soustraire à l'obligation de tenir un scrutin parmi les employés comme le prévoit l'alinéa 53(1)b). Or, comme il a été mentionné précédemment, le défaut d'entamer des négociations collectives ne constitue qu'un indice de renonciation. Les chances sont minces qu'il permette, à lui seul, de trancher la question de savoir si le syndicat a toujours son caractère représentatif, surtout lorsqu'une convention collective précédente contient une clause de renouvellement automatique qui peut avoir éliminé la nécessité de négociations collectives officielles. La tenue d'un scrutin de représentation est le moyen sensé prévu par la loi pour régler

of representative character through a reconsideration application. ...

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, *supra*, page 61)

[36] The ALRB also addressed the principal issue raised by the original panel concerning the relationship between abandonment of bargaining rights and the continuing effect of a certification order. It acknowledged that certain provinces have a different approach to the lasting nature of the certification orders and the parties' ability to over or underbargain the original scope of the bargaining unit. The ALRB considers its certification orders to have a continuing effect; however, it does not view this to be incompatible with the concept of abandonment. Rather, it characterizes a certification order as granting a licence which merely presumes employee support on an ongoing basis and which may be revoked by the Board where appropriate:

120. It is implicit in these comments that we reject the view advanced by the union that the certificate has enduring effect and may be relied upon or not by the union holding it without regard to past practice. It is true that this Board views a certificate as having enduring effect: *Freson Market IGA Ltd. and U.F.C.W., Local 401* (1995), 31 CLRBR (2d) 37, [1995] Alta. LRBR 491; 96 CLLC 200-072. But that characterization simply means that the Board has ongoing supervisory power over the bargaining rights it grants. It is in opposition to the predominant Ontario view that a certificate is spent once a collective agreement recognizing the union's bargaining agency is entered into. To say that a certificate has enduring effect is not to say that it is conclusive of employee support. Just because a certificate exists does not mean that the union therefore has representative character. As *Claresholm (Town)*, *supra*, observes, the certificate raises only a presumption of employee support for the bargaining agent. Nor does saying that a certificate has enduring effect mean that the certificate is indefeasible. A certificate under the *Labour Relations Code* is in the nature of a licence to represent a defined group of employees. It is a revocable licence, revocable by the formal revocation process or by the Board's exercise of its other powers, like powers of determination, declaration or reconsideration.

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, *supra*, pages 60-61)

les cas de ce genre. Cependant, s'il existe d'autres faits qui, conjugués au défaut de négocier collectivement, établissent de manière irréfutable la perte du caractère représentatif du syndicat, la présentation d'une demande de révision constitue pas, à notre avis, un moyen de contourner les dispositions du *Code* relatives à la révocation pour remédier à la perte du caractère représentatif du syndicat...

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, précité, page 61; traduction)

[36] La CRTA se penche également sur la question principale soulevée par le banc initial concernant la relation entre le principe de la renonciation des droits de négociation et le caractère permanent d'une ordonnance d'accréditation. Elle admet que certaines provinces abordent différemment la question du caractère permanent des ordonnances d'accréditation et de la capacité des parties de surnégocier ou sous-négocier la portée initiale de l'unité de négociation. La CRTA considère que ses ordonnances d'accréditation ont un effet permanent, mais elle ne croit pas que cela soit incompatible avec le concept de la renonciation. Au contraire, elle définit une ordonnance d'accréditation comme l'attribution d'un permis qui suppose simplement l'appui continu des employés et qui peut être révoqué au besoin par la Commission:

120. Il est implicite dans ces observations que nous rejetons le point de vue du syndicat selon lequel le certificat revêt un caractère permanent et que le syndicat qui en est le détenteur peut s'en prévaloir ou non sans égard à la pratique antérieure. Il est vrai que la Commission considère qu'un certificat revêt un caractère permanent: *Freson Market IGA Ltd. and U.F.C.W., Local 401*, (1995) 31 CLRBR (2d) 37, [1995] Alta. LRBR 491; 96 CLLC 200-072. Or, cela signifie simplement que la Commission exerce un pouvoir de supervision sur les droits de négociation qu'elle accorde. C'est une optique contraire à celle qui prévaut en Ontario, où l'on considère qu'un certificat devient caduc dès la conclusion d'une convention collective reconnaissant le rôle d'agent négociateur du syndicat. Le fait de dire qu'un certificat revêt un caractère permanent ne signifie pas que c'est une preuve irréfutable de l'appui des employés. Ce n'est pas parce qu'un certificat a été délivré que le syndicat a qualité de représentant. Comme il est indiqué dans l'affaire *Claresholm (Town)*, précitée, le certificat laisse tout simplement supposer que l'employeur cautionne l'agent négociateur. Le fait de dire qu'un certificat revêt un caractère permanent ne signifie pas non plus qu'il est irrévocable. Les certificats d'accréditation délivrés en vertu du *Labour Relations Code* s'apparentent à des permis pour représenter un groupe défini d'employés. Ils sont révocables par la procédure officielle de révocation ou par l'exercice des autres pouvoirs dont la Commission est investie, comme les pouvoirs de détermination, de déclaration ou de réexamen.

(*Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W. Local 424*, précité, pages 60-61; traduction)

[37] In light of the above, the reconsideration panel does not share the concerns expressed by the original panel as a rationale for rejecting the possibility of a finding of abandonment of bargaining rights. It does not find that recognizing abandonment would amount to a departure from the spirit of the *Code* or the fundamental objectives that the *Code* is designed to uphold and promote. To the contrary, recognizing the concept of abandonment enables the Board to maintain and continue its supervisory role over its certification orders while, at the same time, ensure that bargaining agents continue to exercise the rights they have been granted on behalf of the employees in the unit, or risk losing those exclusive representational rights in respect of some or all of the employees in the unit.

III - Conclusion

[38] Accordingly, this reconsideration panel finds that the application for reconsideration should be granted in the circumstances.

[39] This panel is of the view that, from a labour relations perspective, there are ample policy considerations to support the recognition of abandonment. Freedom of association and free collective bargaining are core underlying values that must be protected and promoted. Thus, the Board should maintain its course and leave the door open to allow abandonment as a means under the *Code* by which a trade union may lose its bargaining rights. Therefore, the Board may, where appropriate, use its discretionary power under section 18 to rescind or otherwise vary a trade union's bargaining rights.

[40] Consequently, the reconsideration panel hereby remits the matter back to the original panel for redetermination on the merits, bearing in mind that a finding of abandonment is a possibility under the *Code*. Accordingly, the original panel is to first consider and determine whether, on the facts of this particular case, abandonment has occurred. In doing so, it should take into consideration the specific and unique facts of this case.

[41] This is a unanimous decision of the Board.

[37] Compte tenu de ce qui précède, le banc de révision ne partage pas les réserves exprimées par le banc initial pour justifier le rejet de la possibilité d'appliquer le principe de la renonciation aux droits de négociation. Le banc de révision ne croit pas que reconnaître ce principe équivaudrait à faire abstraction de l'objet du *Code* ou des objectifs fondamentaux qu'il est censé consacrer et promouvoir. Au contraire, la reconnaissance du concept de la renonciation permet au Conseil de préserver et de continuer à assumer son rôle de surveillant de ses ordonnances d'accréditation tout en s'assurant que les agents négociateurs continuent d'exercer les droits exclusifs qui leur sont accordés pour le compte des employés de l'unité, faute de quoi ils risquent d'en être dépossédés relativement à une partie ou à la totalité de ces employés.

III - Conclusion

[38] Par conséquent, le banc de révision conclut que, eu égard aux circonstances, la demande de réexamen doit être accueillie.

[39] Le banc est d'avis que, sur le plan des relations du travail, il existe suffisamment de considérations de principe pour reconnaître le principe de la renonciation. La liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont des valeurs fondamentales qui doivent être protégées et mises de l'avant. Par conséquent, le Conseil devrait maintenir le cap et faire en sorte que la renonciation puisse constituer un moyen par lequel, en vertu du *Code*, un syndicat peut perdre ses droits de négociation. Il s'ensuit que le Conseil peut se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18, s'il y a lieu, pour annuler ou modifier les droits de négociation d'un syndicat.

[40] En conséquence, le banc de révision renvoie, par les présentes, l'affaire au banc initial pour qu'il statue à nouveau sur le fond en gardant à l'esprit que le *Code* ne fait pas obstacle à l'application du principe de la renonciation. Il s'ensuit que le banc initial doit d'abord se prononcer sur la question de savoir si, eu égard aux faits de cette affaire particulière, le principe de la renonciation s'applique. À cette fin, il doit prendre en considération les faits uniques et particuliers de cette affaire.

[41] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

British Columbia Telephone Company (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

PCL Constructors Northern Inc., [2004] CIRB no. 294

Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424 (2004), 105 CLRBR (2d) 1 (Alta.)

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

Whitehorse Hotels Limited (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; and 77 CLLC 16,080 (CLRB no. 84)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44(b)

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 36; 40; 44; 65

AFFAIRES CITÉES

British Columbia Telephone Company (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

PCL Constructors Northern Inc., [2004] CCRI n° 294

Siemens Building Technologies Inc. and I.B.E.W., Local 424 (2004), 105 CLRBR (2d) 1 (Alb.)

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

Whitehorse Hotels Limited (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; et 77 CLLC 16,080 (CCRT n° 84)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 36; 40; 44; 65

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44b)

LIBRARY
SEP 19 2006
University of Toronto

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Société Radio-Canada,
applicant,
and
Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Canadian Union of Public Employees,
respondents,
Canadian Media Guild; Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; Association of Professionals and Supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation,
interested parties.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 21829-C

Decision no. 307
January 24, 2005

Application filed pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review - Bargaining unit structure - Principles - Burden of proof - Appropriateness - Practice and procedure - Television - Broadcasting - The employer applied for a review of the structure of the bargaining units pursuant to section 18.1 of the *Code*, alleging that the four current units are no longer appropriate for collective bargaining - It seeks the creation of a single bargaining unit - The present application has to do only with the French network - Four points are raised from the employer in support of its application: technological changes, competition, budget cuts and the complexity arising from dealing with four bargaining units - All bargaining agents concerned oppose the employer's application, and request that the status quo be maintained - The burden of proof is on the party arguing that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The analysis must target a result that ensures effective labour relations and the positive management of the labour force - Relevant factors must not be analysed using artificially stringent or narrow tests - The evidence does not lead to the conclusion that the technological

Motifs de décision

Société Radio-Canada,
requérante,
et
Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Syndicat canadien de la fonction publique,
intimés,
La Guilde canadienne des médias; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; Association des Professionnels et Superviseurs de la Société Radio-Canada,
parties intéressées.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 21829-C

Décision n° 307
le 24 janvier 2005

Demande présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision - Structure des unités de négociation - Principes - Fardeau de la preuve - Habileté à négocier - Pratique et procédure - Télévision - Radiodiffusion - L'employeur demande la révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*, puisqu'il allègue que les quatre unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement - Il recherche la création d'une seule unité - La présente demande vise uniquement le réseau français - Quatre éléments sont soulevés par l'employeur au soutien de sa demande: l'évolution des technologies, la concurrence, les compressions budgétaires et la complexité découlant d'avoir à traiter avec quatre unités de négociation - Tous les agents négociateurs concernés s'opposent à la demande de l'employeur et demandent le maintien du statu quo - Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui soutient que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - L'analyse doit viser l'atteinte d'un résultat qui permet des relations de travail efficaces et une gestion saine et constructive du milieu de travail - L'étude des facteurs pertinents ne doit pas se faire en fonction de critères artificiellement

changes of the past 10 years have changed the nature of the work performed by the members of the various employee groups - Further, there have been few grievances concerning conflicting union jurisdictions; with one exception, all the grievances were settled by means of the grievance settlement procedure - No hybrid positions have been created in the French network - The employer has not convinced the Board that the current bargaining unit structure prevents certain individuals from achieving their full potential, as it has not made serious efforts to interest the unions in addressing this shortcoming or in obtaining necessary concessions through collective bargaining before applying to the Board - The Board considers that the SRC's evidence has not established that the combination of technological changes, competition and budget cuts have had such an impact on labour relations at the French network that it is appropriate to conduct a review of the bargaining units - There is one other reason against merging the bargaining units, which has to do with the producers who are still performing tasks that are quite separate from those performed by members of the other bargaining units - The Board is not required to determine the most appropriate bargaining unit, but rather one bargaining unit structure that will ensure industrial peace and sound labour relations management - In the circumstances and given the particular facts of the present case, the Board considers that a labour relations structure made up of four bargaining units at the employer is still justified - The labour relations circumstances at the French network are not identical to those in the English network, nor to those at TVA - Furthermore, the fact that the employer is publicly funded is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure - A party applying for a review without the agreement of the other parties must be able to satisfy the Board that it has done everything it can to obtain the concessions it needed - It cannot call upon the Board to obtain indirectly what it was not successful in obtaining in bargaining or otherwise - The majority of the Board concludes that it is not appropriate to review the current bargaining unit structure, and dismisses the employer's application.

Dissenting opinion - Review - Bargaining unit structure - Principles - Burden of proof - Appropriateness - Community of interest - Practice and procedure - Television - Broadcasting - The dissenting member disagrees with the majority's conclusion, as the employer offered evidence that supports the need to review the units - The Board must take into account the community of interest of the members in determining

limitatifs ou restrictifs - La preuve ne permet pas de conclure que l'évolution technologique des 10 dernières années ait changé la nature des tâches que les divers groupes d'employés sont appelés à remplir - De plus, il y a eu peu de griefs concernant les conflits de compétence; tous sauf un se sont réglés pendant la procédure de règlement des griefs - Aucun poste hybride n'a été créé au réseau français - L'employeur n'a pas convaincu le Conseil que la structure actuelle des unités empêche certains individus d'atteindre leur plein potentiel, car il n'a pas fait d'efforts sérieux pour tenter d'engager l'intérêt des syndicats à résoudre cette carence ou pour obtenir les concessions nécessaires par voie de négociation collective avant de s'adresser au Conseil - Le Conseil estime que la preuve n'établit pas que la convergence de l'évolution technologique, de concurrence et des compressions budgétaires ont eu un impact tel sur les relations de travail au réseau français qu'il y a lieu de procéder à une révision des unités - Un autre motif s'oppose au fusionnement, soit celui des réalisateurs qui remplissent toujours une fonction bien distincte de celle des membres des autres unités - Le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais bien une structure d'unités qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail - Dans les circonstances en l'espèce et vu les faits particuliers de ce dossier, le Conseil estime qu'une structure de relations de travail composée de quatre unités de négociation chez l'employeur est encore justifiée - Les circonstances des relations de travail au réseau français ne sont pas identiques à celles du réseau anglais, ni à celles chez TVA - De plus, le fait que l'employeur soit financé par le trésor public n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration des unités - La partie qui demande la révision sans l'accord de ses vis-à-vis doit pouvoir convaincre qu'elle a fait tout en son pouvoir pour obtenir les concessions dont elle avait besoin - Elle ne peut se servir du Conseil pour obtenir indirectement ce qu'elle n'a pas réussi ou tenté d'obtenir à la table de négociation ou autrement - La majorité du banc du Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de revoir les unités de négociation actuelles et rejette la demande de l'employeur.

Dissidence - Révision - Structure des unités de négociation - Principes - Fardeau de la preuve - Habileté à négocier - Communauté d'intérêts - Pratique et procédure - Télévision - Radiodiffusion - Le membre dissident n'est pas d'accord avec la conclusion de la majorité car l'employeur a présenté une preuve permettant de réviser les unités - Le Conseil doit tenir compte de la communauté d'intérêts des membres

the units - The French and English networks are similar and they must face the same problems, such as competition, new technology, funding and jurisdictional problems - The employer in the present case must contend with an incredible bureaucracy on cross-unit projects, the unions being fiercely resistant to supporting such projects - There are many grievances that take time and energy, not to mention the associated costs - Markets and audiences exhibit a degree of fragmentation that was not present to the same extent in 1994 and that requires the employer to be more competitive, in an economical manner, not to mention the budget cuts it experienced - The simple fact that there are projects that cannot succeed because of the unions suffices to establish the unions' inability to bargain collectively - No conclusion may be drawn from the fact that there are no hybrid jobs in the French network - To fulfill its mandate, the employer must have a versatile staff that can be used in the most productive manner possible - Further, another fact to be generally considered is that the employer is largely publicly funded - The evidence indicates that employees of different units have a sufficient community of interest - The consolidation of employees in the same unit would be beneficial to employees, who would be able to participate in various projects without having to worry about a lack of loyalty towards their colleagues and pressure from their unions - Collective bargaining is not the solution since it takes too much time and, as we have seen, does not offer enough flexibility to the employer, who must manage a process for implementing projects rather than the final product, not to mention the complaints and grievances that can arise at any time - The employer needs flexibility, and the current structure, now outdated, prevents it from doing so - The dissenting member would grant the employer's application because the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining, and would order the parties to enter into discussions under section 18.1(2) of the *Code*.

quand il détermine les unités - Les réseaux français et anglais sont semblables et ont les mêmes défis tels que la compétition, la nouvelle technologie, le financement et les problèmes de juridiction - L'employeur en l'espèce doit faire face à une bureaucratie incroyable pour les projets interunités, puisqu'il y a une résistance des syndicats à appuyer de tels projets - Il y a beaucoup de griefs qui nécessitent du temps et de l'énergie sans compter les frais qui y sont rattachés - Il y a une fragmentation du marché et de l'auditoire qui n'était pas présente au même degré en 1994 et qui oblige l'employeur à être plus compétitif, de façon économique, sans compter les coupures budgétaires subies - Le simple fait qu'il y ait des projets qui ne peuvent réussir à cause des syndicats est suffisant pour démontrer l'inhabileté des syndicats à négocier collectivement - On ne peut tirer aucune conclusion du fait qu'il n'y a aucun poste hybride au réseau français - Pour accomplir son mandat, l'employeur doit avoir un personnel polyvalent qui peut être utilisé de la manière la plus productive possible - De plus, un autre facteur pris dans son ensemble, est que l'employeur est financé en grande partie par les fonds publics - La preuve démontre que les employés de différentes unités ont une communauté d'intérêts suffisante - Le regroupement des employés favoriserait les employés qui peuvent participer à plusieurs projets sans avoir à se soucier du manque de loyauté envers leurs collègues et des pressions de leur syndicat - Les négociations collectives ne sont pas la solution car elles prennent trop de temps et, comme on l'a vu, ne donnent pas assez de flexibilité à l'employeur qui doit gérer un processus de mise en place de projets plutôt que le produit final, sans compter les plaintes et griefs qui peuvent survenir en tout temps - L'employeur a besoin de flexibilité et la structure actuelle maintenant devenue désuète l'en empêche - Le membre dissident accorderait la demande de l'employeur, car les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et ordonnerait aux parties d'entamer des discussions sous le paragraphe 18.1(2) du *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Sonia Gaal, Members. These majority reasons for decision have been written by the Vice-Chairperson.

Le Conseil était composé de Me Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de Me Sonia Gaal, Membres. Les motifs de décision de la majorité ont été rédigés par la Vice-présidente.

Appearances

Mr. Nicola Di Iorio, Mr. Alexandre Buswell and Mr. Thierry Bériault, for the Société Radio-Canada;

Ont comparu

Me Nicola Di Iorio, Me Alexandre W. Buswell et Me Thierry Bériault, pour la Société Radio-Canada;

Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs;
Mr. Gino Castiglio and Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
Mr. Michael Cohen, for the Canadian Union of Public Employees;
Mr. Clément Groleau and Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - The Application

[1] This decision rules on an application made under section 18.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Société Radio-Canada (the SRC or the employer). The SRC has applied for a review of the structure of the bargaining units, alleging that changes to the corporation have rendered the current units outdated, and thus no longer appropriate for collective bargaining. The SRC seeks the creation of a single bargaining unit.

II - Mandate of the Employer and Background on the Organization of the Bargaining Units at the CBC

[2] The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) is Canada's national public broadcaster. The networks it operates are as varied as the platforms it uses.

[3] The CBC operates, first of all, two television networks (la Télévision de Radio-Canada and CBC Television) and four radio networks (la Première Chaîne, la Chaîne culturelle now Espace Musique, CBC Radio One, and CBC Radio Two). It also broadcasts its radio and television services in the Far North in English, French and eight aboriginal languages. As well, on behalf of the Government of Canada, the CBC operates a short-wave international radio service, Radio-Canada International.

[4] Via cable and satellite, two financially independent specialty television networks, le Réseau de l'information and CBC Newsworld, broadcast all-news and current affairs programming every day, 24 hours per day.

[5] Since 1995, the CBC has diversified. It operates Galaxie, a 30-channel digital audio network broadcasting continuous music uninterrupted by advertising every day, 24 hours per day. It offers some of its programming exclusively on the Internet, through

M[e] Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs;
M[e] Gino Castiglio et M[e] Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(nes) et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
M[e] Michael Cohen, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
M[e] Clément Groleau et M[e] Éric Lévesque, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - La demande

[1] La présente décision tranche une demande présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) à l'égard de son réseau français. La SRC demande la révision de la structure des unités de négociation, que l'évolution de l'entreprise aurait rendue périmée, faisant en sorte que les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement. Elle recherche la création d'une seule unité.

II - Vocation de l'employeur et historique de l'organisation des unités de négociation à la SRC

[2] La SRC est le radiodiffuseur public du Canada. Les réseaux qu'elle exploite sont tout aussi variés que les plate-formes qu'elle utilise.

[3] La SRC exploite d'abord deux réseaux de télévision (la Télévision de Radio-Canada et CBC Television) et quatre réseaux de radio (la Première Chaîne, la Chaîne culturelle devenue Espace Musique, CBC Radio One et CBC Radio Two). Ses services de radio et de télévision diffusent aussi dans le Grand Nord en anglais, en français et en huit langues autochtones. La SRC exploite également, au nom du gouvernement canadien, un service international de radio sur ondes courtes, Radio-Canada International.

[4] Sur le câble et par satellite, deux réseaux spécialisés de télévision financièrement autonomes, le Réseau de l'information et CBC Newsworld, diffusent tous les jours 24 heures sur 24, une programmation entièrement consacrée aux nouvelles et aux actualités.

[5] Depuis 1995, la SRC s'est diversifiée. Elle exploite Galaxie, un service audionumérique de 30 chaînes qui diffusent de la musique sans interruption publicitaire, tous les jours 24 heures sur 24. Elle offre certains éléments de sa programmation exclusivement sur

Bandapart.fm. Lastly, as part of a joint enterprise with Power Broadcasting Inc., the CBC operates two specialty television channels broadcast directly via satellite across the United States. Newsworld International broadcasts, on a continuous basis, the best CBC Newsworld programs as well as documentaries and news programs from all parts of the world. Trio is a family entertainment channel offering high-quality programs created by the CBC and independent Canadian producers.

[6] For labour relations purposes, the CBC is divided into the purported French and English networks, which in fact are allocated geographically. The former includes employees in the province of Quebec and the city of Moncton, New Brunswick; the latter, employees working elsewhere in Canada. The present application has to do only with the French network, the SRC. The Association of Professionals and Supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation (APS), the only union certified for both networks, is not part of the present application.

[N.B.: It is easier to understand the chronology of events if a distinction is made among the Board's decisions on the CBC cited in these reasons in accordance with the network they concern. Accordingly, the decisions herein are identified by the acronyms "SRC," "CBC" or "SRC-CBC," depending on whether the French network, the English network, or both, are involved.]

[7] The CBC's labour relations background goes back to the 1950s. Initially, the bargaining units were established on the basis of the organization and the production methods existing at the time. Over time, and for reasons there is no need to go into here, "[t]he units are generally divided along lines that are more or less assimilated to those networks" (*Canadian Broadcasting Corporation*, June 7, 1990 (LD 849), hereinafter *SRC-CBC 849 (1990)*).

[8] Starting in 1982, the Canada Labour Relations Board (CLRB) heard a series of applications aimed at better defining the respective jurisdictions of the various unions involved. The proceedings dragged on. In 1989, the CLRB announced that it did not intend to conduct a comprehensive review of the structure of the bargaining units unless it received an application to that effect. In early 1990, the CBC applied for a review of

Internet, par l'entremise de Bandapart.fm. Enfin, dans le cadre d'une co-entreprise avec Power Broadcasting Inc., la SRC exploite deux chaînes de télévision spécialisées transmises directement par satellite à la grandeur des États-Unis. Newsworld International diffuse en continu les meilleures émissions de CBC Newsworld de même que des documentaires et des émissions d'information provenant des quatre coins du monde. Trio est une chaîne de divertissement familial qui propose des émissions de qualité réalisées par Radio-Canada et par des producteurs canadiens indépendants.

[6] Aux fins des relations du travail, la SRC est divisée en réseaux soit-disant français et anglais, qui sont en fait répartis selon des critères géographiques. Le premier comprend les employés de la province de Québec et de la ville de Moncton au Nouveau-Brunswick, le second les employés travaillant ailleurs au Canada. La présente demande vise uniquement le réseau français. L'Association des Professionnels et des Superviseurs de la Société Radio-Canada (l'APS), le seul syndicat accrédité pour les deux réseaux, ne fait pas l'objet de la présente demande.

[Note: Il est plus facile de comprendre le déroulement des événements en faisant la distinction entre les décisions du Conseil se rapportant à la SRC citées dans les présents motifs en fonction du réseau qu'elles visent. Ces décisions sont identifiées par les acronymes *SRC*, *CBC* ou *SRC-CBC*, selon qu'il s'agit du réseau français, du réseau anglais ou des deux.]

[7] L'historique des relations du travail à la SRC remonte au début des années 1950. À l'origine, les unités de négociation ont été établies en fonction de l'organisation et des moyens de production de l'époque. Avec le temps, et pour des motifs qu'il n'est pas nécessaire de reprendre ici, «[l]es unités se découpent en général selon des divisions plus ou moins assimilables aux soi-disant réseaux» (*Société Radio-Canada*, 7 juin 1990 (LD 849), ci-après *SRC-CBC 849 (1990)*).

[8] À partir de 1982, le Conseil canadien des relations de travail (CCRT) est saisi d'un ensemble de demandes visant à mieux délimiter les compétences respectives des différents syndicats en place. Les procédures traînent en longueur. En 1989, le CCRT annonce qu'il n'entend pas procéder à une révision globale des unités de négociation à moins d'être saisi d'une demande à cet effet. Début 1990, la SRC demande la révision de la

the bargaining unit structure for both networks. On June 7, 1990, the CLRB confirmed the division between the networks for labour relations purposes, a division it intended to apply more strictly from then on; it also set up a process for an in-depth review of the bargaining unit structure, during which it would establish the number of bargaining units before addressing the issue of their structure (*SRC-CBC 849 (1990)*). From 1991 to 1995, there followed a number of decisions streamlining the bargaining units, depending on the organization of the work of producing programs, according to the following principles.

[9] On January 15, 1991, the CLRB confirmed the division of the English network into four bargaining units, thus ending "a state of permanent confusion where job titles or jurisdictional lines among bargaining units become meaningless" (*Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846), hereinafter *CBC 846 (1991)*). On September 6, 1991, the CLRB defined the jurisdictions of the bargaining units (*Canadian Broadcasting Corporation*, September 6, 1991 (LD 928), hereinafter *CBC 928 (1991)*).

[10] The CLRB then dealt with the French network. On August 4, 1993, it dismissed an application aimed at derailing the process, confirmed the need for an in-depth review of the organization of labour relations, and gave the parties a certain period of time in which to submit their comments on how best to proceed (*Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023), hereinafter *SRC 1023 (1993)*). On November 15, 1994, the CLRB established a structure with four bargaining units that was ratified by the SRC and all the unions except one [the Syndicat des employés du Québec et de l'Acadie (SEPQA) had proposed two bargaining units] (*Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091), hereinafter *SRC 1091 (1994)*). On March 10, 1995, the CLRB put the finishing touches on its definition of the bargaining units (*Société Radio-Canada*, March 10, 1995 (LD 1413)). Lastly, on May 19, 1995, it identified the bargaining agent for each unit (*Société Radio-Canada*, May 19, 1995 (LD 1443), replaced on July 28, 1995 by *Société Radio-Canada*, July 28, 1995 (LD 1454)). On completion of this process, the employees of the French network were distributed among four bargaining units, the relevant characteristics of which are as follows (see appendix at page 56).

structure des unités de négociation pour les deux réseaux. Le 7 juin 1990, le CCRT consacre la division entre réseaux pour les fins de relations de travail, division qu'il entend désormais appliquer de façon plus stricte que par le passé; il met aussi en branle un processus de révision en profondeur des unités de négociation, au cours duquel on établira d'abord leur nombre avant de se pencher sur leur configuration (*SCR-CBC 849 (1990)*). Suivent entre 1991 et 1995 plusieurs décisions qui rationalisent les unités en fonction de l'organisation du travail de réalisation des émissions, et dont les principales sont les suivantes.

[9] Le 15 janvier 1991, le CCRT consacre la division du réseau anglais en quatre unités, mettant ainsi fin à «un imbroglio permanent où les titres d'emploi et les délimitations entre unités de négociation perdent leur sens» (*Société Radio-Canada* (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846), ci-après *CBC 846 (1991)*). Le 6 septembre 1991, le CCRT définit le champ des unités (*Société Radio-Canada*, 6 septembre 1991 (LD 928), ci-après *CBC 928 (1991)*).

[10] Par après, le CCRT se penche sur le réseau français. Le 4 août 1993, il rejette une demande visant à faire dérailler le processus, confirme la nécessité d'une révision en profondeur de l'organisation des relations de travail et donne un certain temps aux parties pour faire valoir leurs moyens sur la meilleure façon de procéder (*Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023), ci après *SRC 1023 (1993)*). Le 15 novembre 1994, le CCRT détermine une structure comportant quatre unités de négociation qu'entérinent la SRC et tous les syndicats sauf un [le Syndicat des employés du Québec et de l'Acadie (le SEPQA) proposait deux unités] (*Société Radio-Canada* (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091), ci-après *SRC 1091 (1994)*). Le 10 mars 1995, le CCRT met la touche finale à la définition des unités de négociation (*Société Radio-Canada*, 10 mars 1995 (LD 1413)). Enfin, le 19 mai 1995, il détermine les agents négociateurs pour chacune des unités (*Société Radio-Canada*, 19 mai 1995 (LD 1443)), remplacée le 28 juillet 1995 par *Société Radio-Canada*, 28 juillet 1995 (LD 1454). À l'issue de ce processus, les employés du réseau français sont répartis en quatre unités de négociation, dont voici les données pertinentes (voir annexe à la page 57).

[11] On November 9, 1999, the Canadian Media Guild (CMG) made an application to combine the two bargaining units it represents in the English network. On January 13, 2000, the CBC made an application to consolidate the four bargaining units in the English network, including the two represented by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP). The CMG supported that application; the CEP opposed it. On February 28, 2003, the Board agreed to review the structure of the bargaining units in the English network and gave the parties a deadline for reaching an agreement on the bargaining units appropriate for collective bargaining (*Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, hereinafter *CBC 218 (2003)*, confirmed on reconsideration in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31, hereinafter *CBC 253 (2003)*). On February 25, 2004, the Board certified the CMG, Local 30213, to represent all employees in the English network (Board order no. 8599-U).

[12] On December 15, 2000, the SRC made the present application.

III - The SRC's Arguments in Support of its Application

[13] In support of its application for review, the SRC argues the following three points: technological changes, competition and budget cuts. Its argument brings out a fourth point: the complexity arising from the need to deal with four bargaining units.

[14] Firstly, technological changes in the broadcasting industry mean that the same work can now be performed with more sophisticated, miniaturized and lighter tools. These changes have made it possible to increase the number of news programs, to open the new Centre de l'information in Montréal, and generally to expand the SRC's presence on the news market. New forms of digital technology now make it possible to broadcast from multiple platforms. The SRC is already present on the Internet in a number of ways; soon, some aspects of SRC programming will be accessible using pocket computers, cell phones, and any other future communication devices. All these changes have apparently resulted in overlapping bargaining units,

[11] Le 9 novembre 1999, la Guilde canadienne des médias (GCM) demande le regroupement des deux unités de négociation qu'elle représente au réseau anglais. Le 13 janvier 2000, la SRC demande la consolidation des quatre unités du réseau anglais, y compris les deux que représente le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). La GCM soutient cette demande; le SCEP s'y oppose. Le 28 février 2003, le Conseil accepte de revoir la composition des unités de négociation du réseau anglais et donne aux parties un délai pour s'entendre sur les unités habiles à négocier (*Société Radio-Canada*, [2003] CCRI nº 218; et 97 CLRBR (2d) 248, ci-après *CBC 218 (2003)*, maintenue en réexamen dans *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI nº 253; et 104 CLRBR (2d) 31, ci-après *CBC* 253 (2003)). Le 25 février 2004, le Conseil a accrédité la Guilde canadienne des médias, section locale 30213, pour représenter tous les employés du réseau anglais (ordonnance du Conseil nº 8599-U).

[12] Le 15 décembre 2000, la SRC formule la demande faisant l'objet de la présente décision.

III - Les arguments mis de l'avant par la SRC pour justifier sa demande

[13] Au soutien de sa demande de révision, la SRC invoque trois éléments: l'évolution des technologies, la concurrence et les compressions budgétaires. De son argumentation ressort un quatrième élément, soit la complexité découlant d'avoir à traiter avec quatre unités de négociation.

[14] Premièrement, l'évolution technologique de l'industrie de la télédiffusion et de la radiodiffusion fait en sorte qu'il est désormais possible d'accomplir le même travail avec des moyens plus perfectionnés, miniaturisés et allégés. Cette évolution a permis d'augmenter le nombre d'émissions de nouvelles, d'inaugurer le nouveau Centre de l'information à Montréal et d'augmenter généralement la présence de la SRC sur le marché de l'information. Les nouvelles technologies numériques permettent désormais de diffuser sur de multiples plate-formes. La SRC est déjà présente de plusieurs façons sur Internet; bientôt, on aura accès à des éléments de sa programmation au moyen d'un ordinateur de poche, d'un téléphone

new responsibility-sharing among employees, and thus conflicting jurisdictions among the bargaining units.

cellulaire ou de tout autre nouveau moyen de communication à venir. Toute cette évolution entraînerait des chevauchements entre unités de négociation, un nouveau partage de responsabilités entre les employés et par conséquent des conflits de compétence entre unités.

[15] Secondly, the proliferation of new media (specialty channels, digital broadcasting, and use of the Internet as a broadcast medium) has resulted in more competition and an increased need for programming and production activities. In order to remain competitive and offer additional programming, the SRC is seeking a more flexible workforce, whether for producing news reports, recording concerts and sports events, producing new programming of all sorts, or promoting the sharing, research and assembly of information in its own studios or elsewhere. All these factors require employee versatility that cannot be achieved given the current barriers to workforce organization.

[15] Deuxièmement, la croissance des nouveaux médias (chaînes spécialisées, diffusion en numérique, utilisation d'Internet comme moyen de diffusion) entraînerait davantage de concurrence et un besoin accru d'émissions et d'activités de production. Pour demeurer concurrentielle et ajouter à son offre de programmation, la SRC recherche une main-d'oeuvre plus flexible, que ce soit pour la réalisation de reportages, l'enregistrement de concerts ou d'événements sportifs, la réalisation de nouvelles émissions de tout genre, ou encore pour promouvoir le partage de l'information, la recherche ou l'assemblage, dans les studios de la SRC et à l'extérieur. Tout cela exigerait de la part des employés une polyvalence qui ne peut être atteinte compte tenu des barrières actuelles d'organisation de la main-d'oeuvre.

[16] Thirdly, without a reorganization of the work environment, the SRC might not be able to cope with the budget cuts imposed on it by the federal government over the years or with the resulting financial difficulties in an increasingly competitive industry. The SRC considers that it could become more efficient if it dealt with a single bargaining unit. In order to be on the cutting edge of new forms of technology, the SRC states that it needs employees whose skills do not fit the current union jurisdictions. Making it possible for only one employee to perform work that now falls under the jurisdiction of more than one bargaining unit would allow the SRC to hire candidates of a higher calibre whose training makes them more occupationally mobile and allows them to advance more rapidly in their careers. The new work organization models being considered by the SRC would create substantial savings. Standardized working conditions would also reduce costs. Lastly, a single bargaining unit would make strikes and lockouts more effective, reduce costs by avoiding multiplying disputes and, at the same time, make labour relations more stable by raising the stakes involved in resorting to pressure tactics.

[16] Troisièmement, sans une réorganisation de l'environnement de travail, la SRC pourrait ne pas être en mesure de composer avec les compressions budgétaires que le gouvernement fédéral lui a imposées au fil des ans et avec les difficultés financières qu'elles entraînent dans un environnement de plus en plus concurrentiel. La SRC estime qu'elle pourrait devenir plus efficace en traitant avec une seule unité de négociation. Pour être à l'avant-garde des nouvelles technologies, la SRC dit avoir besoin d'employés dont les compétences ne cadrent pas avec les juridictions syndicales actuelles. En permettant à un seul employé d'effectuer les fonctions qui relèvent en ce moment de plus d'une unité, on serait en mesure de recruter des candidats de meilleur calibre, capables de par leur formation d'une plus grande mobilité professionnelle et de progresser plus rapidement dans leur carrière. Les nouveaux modèles d'organisation du travail que la SRC envisage entraîneraient des économies substantielles. L'uniformisation des conditions de travail entraînerait elle aussi une réduction de coûts. Enfin, la présence d'une seule unité de négociation rendrait plus efficace la grève ou le lock-out, réduirait les coûts en évitant la balkanisation des conflits, tout en assurant une plus grande stabilité des relations de travail en augmentant le prix à payer pour avoir recours à des moyens de pression.

[17] Lastly, the SRC states that the administration of four bargaining units is complex. The agreements allowing one employee to perform certain tasks that fall under the jurisdiction of another bargaining unit (cross-unit work) have apparently not had the desired results; overlapping and conflicting jurisdictions often result in labour disputes and complaints to the Board. It has been difficult to form committees to negotiate cross-unit work, and these committees have become overly administrative. Since some employees complained of unfair allocation of cross-unit projects, it has become necessary to record the time spent on these projects. The SRC argues that the existence of a single bargaining unit would put an end to inter-union rivalry in this area, encourage employees to propose initiatives of this type and, at the same time, foster technological development. The SRC also emphasizes the fact that, among most of its new competitors, all employees are members of a single bargaining unit or are represented by a single bargaining agent for all units. The SRC argues that it would be better able to face that competition if it were in the same position.

[18] In support of its allegations, the SRC cites two Board decisions. The first is *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, which merged the bargaining units for the greater Montréal area into a single one. The second is *CBC 218 (2003)*, *supra*, confirmed on reconsideration in *CBC 253 (2003)*, *supra;* as has been noted, this decision concluded that there was a need for a review of the bargaining unit structure in the English network.

IV - Arguments of the Affected Bargaining Agents

[19] All bargaining agents concerned oppose the SRC's application, and request that the status quo be maintained.

A - Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) (SCRC) (Journalists)

[20] The SCRC argues that the technological changes referred to by the employer were already known when the CLRB consolidated the employees in the French network into the four current bargaining units (*SRC 1091 (1994)*, *supra*). For example, members of the various bargaining units already used computers. The changes made since that time were designed primarily to improve the effectiveness and speed at which the

[17] La SRC affirme enfin que la présence de quatre unités de négociation est complexe à administrer. Les ententes permettant à un employé d'effectuer certaines tâches relevant d'une unité autre que la sienne (le travail interunités) n'auraient pas produit les effets escomptés; empiétements et problèmes juridictionnels seraient souvent à l'origine de conflits de travail et de plaintes devant le Conseil. La création de comités pour négocier le travail interunités aurait été difficile et ces mécanismes se seraient bureaucratisés. Depuis que certains employés se seraient plaints de la répartition inéquitable des projets, il faut désormais comptabiliser le temps qu'on y consacre. La SRC soutient que l'existence d'une seule unité de négociation mettrait fin à la rivalité intersyndicale dans ce domaine et encouragerait le personnel à mettre de l'avant de telles initiatives, tout en favorisant le développement technologique. La SRC a d'ailleurs insisté sur le fait que chez la plupart de ses nouveaux concurrents, tous les employés font partie d'une même unité ou sont représentés par un seul agent négociateur pour l'ensemble des unités. Elle soutient qu'elle serait davantage en mesure de faire face à cette concurrence si elle était dans la même situation.

[18] La SRC invoque deux décisions du Conseil à l'appui de ses prétentions. La première est l'affaire *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI nº 67, qui fusionnait en une seule les unités de négociation pour la région métropolitaine de Montréal. La deuxième est l'affaire *CBC 218 (2003)*, maintenue en réexamen dans *CBC 253 (2003)* et qui, comme on l'a déjà mentionné, a conclu à la nécessité de réviser les unités pour le réseau anglais.

IV - Les prétentions des agents négociateurs concernés

[19] Tous les agents négociateurs concernés s'opposent à la demande de la SRC. Tous demandent le maintien du statu quo.

A - Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CNS) (le SCRC) (journalistes)

[20] Le SCRC soumet que les changements technologiques invoqués par l'employeur étaient déjà connus lorsque le CCRT a regroupé les employés du réseau français dans les quatre unités de négociation qui existent en ce moment (*SRC 1091 (1994)*). Par exemple, les membres des diverses unités se servaient déjà d'ordinateurs. Les changements intervenus depuis ce temps visent avant tout l'efficacité et la rapidité du

work is performed, and are not significant enough to justify reconsideration of that decision. The SCRC argues that the new media, including the Internet, are merely other ways of offering programming, do nothing to change production activity, and do not call for the organization of the work to be redefined.

[21] The SCRC adds that the employer has not given enough time for the changes to take effect. It argues that the parties have not had a reasonable chance to test the situation resulting from the 1994 review of the bargaining unit structure. When the SRC made the present application, it was still operating under its first collective agreement with the SCRC. Negotiating that collective agreement called for considerable effort, since a single document had to address the working conditions for over 1,000 employees in five different groups. Those negotiations also made the union's jurisdiction more flexible, as is evidenced by the acceptance of clauses on cross-unit work. A review at this time would cause major disruption and preclude any cohesiveness given the imbalance of strength among the existing bargaining units.

[22] Apparently the SRC itself created a situation of conflict by insisting on the clauses on cross-unit work as an essential prerequisite for reaching any collective agreement. The SCRC argues that the current clauses on cross-unit work are sufficient to allow the SRC to manage and to do business effectively. Not one of the 159 cross-unit projects filed by the employer and involving the SCRC led to the creation of a permanent hybrid position. The only grievance on cross-unit work involving the SCRC had to do with the procedure used, not the project itself. Since the present application was made, there have been no new cross-unit projects, and those that came to an end have not been renewed.

[23] The SCRC notes that in 1994 the SRC got exactly what it wanted. It concludes that the problems the employer anticipates can be solved at the bargaining table, by means of clauses on training, work descriptions, and versatility.

travail; ils ne sont pas à ce point importants pour justifier qu'on reconsidère cette décision. Le SCRC soutient que les nouveaux médias, y compris Internet, ne sont que d'autres moyens d'offrir de la programmation, qu'ils ne changent rien à l'activité de production et qu'ils n'exigent pas une nouvelle définition de l'organisation du travail.

[21] Le SCRC ajoute que l'employeur n'a pas permis au temps de faire son oeuvre. Il soutient que les parties n'ont pas eu la chance d'expérimenter de façon raisonnable avec la situation découlant de la révision des unités intervenue en 1994. La SRC en était encore à sa première convention collective avec le SCRC lorsqu'elle a présenté la demande faisant l'objet de la présente décision. La négociation de la convention collective avait demandé des efforts considérables, puisqu'il avait fallu traiter dans un même document des conditions de travail de plus de mille employés ayant appartenu à cinq groupes différents. Cette négociation aurait d'ailleurs permis d'assouplir les frontières juridictionnelles; à preuve, on a accepté l'inclusion de clauses traitant du travail interunités. Une révision à ce moment-ci entraînerait un bouleversement majeur et empêcherait toute forme de cohésion en raison du déséquilibre des rapports de force entre les unités existantes.

[22] C'est la SRC elle-même qui aurait créé une situation conflictuelle en insistant sur les clauses interunités comme condition *sine qua non* à la conclusion de toute convention collective. Le SCRC soutient que les clauses interunités actuelles sont suffisantes pour permettre à la SRC de gérer et de faire affaires efficacement. Des 159 projets de travail interunités déposés par l'employeur et impliquant le SCRC, aucun n'a mené à la création d'un poste hybride permanent. Le seul grief visant le travail interunités et impliquant le SCRC portait sur la procédure utilisée et non sur le projet lui-même. Il n'y a pas eu de nouveau projet depuis le dépôt de la demande faisant l'objet de la présente décision. Ceux qui ont pris fin depuis n'ont pas été renouvelés.

[23] Le SCRC note qu'en 1994, la SRC a obtenu précisément ce qu'elle demandait. Il conclut que les problèmes que l'employeur appréhende peuvent se résoudre à la table de négociation, par le biais de clauses touchant la formation, les descriptions de tâches et la polyvalence.

B - Canadian Union of Public Employees (CUPE) (Administration Employees)

[24] CUPE fully agrees with this position. It notes that the current structure is the result of an in-depth review conducted over more than five years and ending barely four years and a half before the present application was made. Since that time, the unions have apparently come to terms with the changes in labour relations in the radio and television broadcasting industry and made use of the collective agreement to develop ways of adjusting to this reality.

[25] For example, CUPE agreed to the inclusion in the first collective agreement of a system to respond to the need for hybrid positions. It responded positively to the SRC's only application, a five-year tripartite agreement, in conjunction with the STARF (Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada), on the archives project. During the second round of bargaining, the employer made no new applications involving bargaining unit jurisdictions and cross-unit work; nor are there any grievances between CUPE and the SRC on this subject.

[26] CUPE considers that making an application less than five years after an in-depth reorganization is not justified. The nature of the industry has always meant that all employees must work in close co-operation with production and programming activities. In this regard, there is nothing new; nor does increased use of the Internet alter the bargaining units' viability in any way. The provisions of collective agreements can ensure employee mobility and versatility much better than a reduction in the number of bargaining units.

[27] CUPE contests the relevance of the comparison with TVA, where the organization of the work is quite different and where the structure of the bargaining units had not been reviewed in 25 years. All the trade unions agreed that the existing bargaining units were outdated and inadequate; the only issue was deciding how to restructure them. Furthermore, each bargaining unit at the SRC has many more employees than was the case at TVA. At TVA, CUPE represented no more than 100 employees; at the SRC, CUPE's bargaining unit includes approximately 640 employees. At TVA, there were hundreds of grievances having to do with union jurisdictions, and the collective agreements contained no clauses on cross-unit work. Lastly, the application

B - Le Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP) (administration)

[24] Le SCFP abonde dans le même sens. Il note que la structure actuelle découle d'un examen en profondeur échelonné sur plus de cinq ans, qui a pris fin à peine quatre ans et demi avant le dépôt de la demande faisant l'objet de la présente décision. Depuis ce temps, les syndicats auraient tenu compte des changements dans la réalité des relations de travail dans le secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion et auraient développé des moyens qui relèvent de la convention collective pour s'y ajuster.

[25] Par exemple, le SCFP a accepté l'inclusion dans la première convention d'un mécanisme permettant de tenir compte du besoin de postes hybrides. Il a répondu de façon positive à la seule demande de la SRC le concernant, soit l'entente tripartite de cinq ans conjointement avec le STARF (Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada) concernant le projet des archives. Pendant la deuxième ronde de négociation, l'employeur n'a formulé aucune nouvelle demande concernant la juridiction interunités. Il n'y a aucun grief entre le SCFP et la SRC à ce sujet.

[26] Le SCFP estime qu'une demande formulée moins de cinq ans après une réorganisation en profondeur n'est pas justifiée. La nature de l'entreprise a toujours fait en sorte que tous les employés doivent collaborer étroitement aux activités de production et de programmation; en cela, il n'y a rien de nouveau à ce chapitre. L'utilisation accrue d'Internet ne change rien non plus à la viabilité des unités de négociation. Les dispositions de conventions collectives sont en mesure de garantir la mobilité et la polyvalence bien davantage qu'une diminution du nombre des unités de négociation.

[27] Le SCFP conteste la pertinence de la comparaison avec TVA. L'organisation du travail y est fort différente. Les unités n'y avaient pas été révisées depuis vingt-cinq ans. Toutes les associations syndicales s'entendaient pour dire que les unités existantes étaient anachroniques et inadéquates; il s'agissait uniquement de décider de leur reconfiguration. Qui plus est, chaque unité compte beaucoup plus d'employés à la SRC qu'à TVA. À TVA, le SCFP représentait au plus une centaine d'employés; à la SRC, son unité en compte environ 640. À TVA, les griefs de nature juridictionnelle se comptaient par centaines et les conventions collectives ne comportaient aucune clause de travail interunités. Enfin, la demande de TVA ne

concerning TVA affected only the employees in the greater Montréal area, leaving the groups in the regions with separate certifications.

C - The Association des réalisateurs (the AR) (Producers)

[28] The AR notes that *SRC 1091 (1994)*, *supra*, describes at length the arguments made by the SRC in support of the 1990 application for review: introduction of new tasks and new technology, ineffective operations, ineffective bargaining, need for lateral mobility, need for standardized working conditions, need for effective operations management, and so forth. This decision not only describes current technological changes in detail, but also addresses the issue of future technological changes. The AR argues that, essentially, the employer is reiterating the same arguments, unsupported by new facts. For example, the technological changes are changes in degree, not in nature. Any version of the Dalet system is merely a refinement of the former D-CART system technology. The new computer-controlled studios (including the Centre de l'information) are used only for certain types of production; most programming is still produced in traditional studios. Furthermore, the introduction of these new forms of technology has not resulted in any disputes having to do with bargaining unit jurisdictions.

[29] The AR also notes that the CLRB concluded that the French and the English networks were not identical and thus came to different conclusions in each case.

D - The Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF) (Technical Employees, Tradespersons)

[30] The STARF notes, among other things, that in support of its application, the SRC cites a 1999 strike. Apparently that strike was not triggered in order to resolve a dispute having to do with cross-unit work, but in order to contest the SRC's intention to outsource certain services.

[31] The STARF also notes that the grievances having to do with cross-unit work, which according to the employer has hindered operations, were almost all withdrawn following discussions during the grievance procedure.

visait que les employés de la région métropolitaine de Montréal, laissant les groupes dans les régions avec des accréditations distinctes.

C - L'Association des réalisateurs (l'AR) (réalisateurs)

[28] L'AR note que la décision *SRC 1091 (1994)* fait longuement état des arguments soulevés par la SRC au soutien de la demande de révision formulée en 1990: introduction de nouvelles tâches et de nouvelles technologies, inefficacités opérationnelles, inefficacité des négociations, besoin de mobilité latérale, recherche de normalisation des conditions de travail, gestion efficace des opérations et ainsi de suite. La décision ne se contente pas de traiter en détail de l'évolution technologique actuelle; elle se penche sur celle à venir. L'AR soumet que pour l'essentiel, l'employeur reprend les mêmes arguments, sans les étayer par des faits nouveaux. Ainsi, les changements intervenus dans la technologie ne seraient pas des changements de nature, mais de degré. Le système Dalet, peu importe la version, n'est qu'un perfectionnement de la technologie utilisée précédemment par le système D-CART. Les nouveaux studios contrôlés par ordinateur (dont le Centre de l'information) ne servent que pour certains types de production; la majorité des productions continuent d'être réalisées dans les studios traditionnels. Qui plus est, la mise en place de ces nouvelles technologies n'a entraîné aucun conflit de juridiction interunités.

[29] L'AR note par ailleurs que le CCRT a conclu que les réseaux français et anglais n'étaient pas identiques et par conséquent, en est arrivé à des conclusions différentes dans le cas de chacun.

D - Le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF) (technique, métiers)

[30] Le STARF note entre autres que la SRC invoque au soutien de sa demande une grève intervenue en 1999. Cette grève n'aurait pas été déclenchée pour solutionner un litige concernant le travail entre les unités syndicales, mais pour contester les intentions de la SRC de procéder à l'impartition de certains services.

[31] Le STARF note par ailleurs que les griefs concernant le travail interunités, lesquels selon l'employeur ont nui aux opérations, ont à peu près tous été abandonnés à la suite de discussions tenues pendant la procédure de règlement des griefs.

[32] The STARF also argues that, in support of its application, the SRC cites the same issues and arguments as it did in 1990: technological changes, need for greater operational flexibility, need to be competitive. The issues of technological changes and a competitive environment were addressed at length by the CLRB in 1994; in this regard, the SRC is not raising any new issues.

[33] The STARF argues that the Dalet system, which replaced assembly using the D-CART system, has been in use since the early 1990s. Employees' use of this system in producing programs varies depending on the work they are to perform: technicians use a broader and more complex range of features than do journalists.

[34] The STARF adds that the current structure of the bargaining units and the provisions of the new collective agreements have allowed the parties to adjust to the technological changes and to maintain sound labour relations. It disputes the statement that the SRC has been unduly paralysed by conflicting jurisdictions among the current bargaining units.

[35] Lastly, the STARF asks the Board to take into account the fact that the unions concerned are unanimous that the current bargaining units should be maintained.

V - The Evidence on File

[36] In the present matter, as in 1994, the evidence filed was considerable. More than 50 days of oral hearings over a period of three years. The SRC called 23 witnesses, 10 were called on behalf of the AR, and two on behalf of CUPE. The SCRC and STARF did not call any witnesses. One hundred and thirty-nine exhibits were adduced, some of them in several volumes. The correspondence exchanged between the parties and the Board alone is in four volumes. The parties had an opportunity to submit and to exchange complete written submissions before making oral arguments. The Board even allowed the SRC to adduce evidence on developments occurring since it made its application, and thus learned a great deal about the integrated newsroom in Montréal, opened while the oral hearings were ongoing, and about the development of new integrated studios.

[37] The SRC energetically opposed the introduction in evidence of excerpts from testimony heard in the

[32] Le STARF souligne lui aussi que la SRC invoque au soutien de sa demande les mêmes enjeux et les mêmes arguments qu'en 1990: évolution technologique, recherche d'une plus grande flexibilité d'opération, besoin de faire face à la concurrence. L'évolution technologique et l'environnement concurrentiel sont des questions sur lesquelles le CCRT s'était longuement penché en 1994; la SRC ne soulève rien de nouveau à cet égard.

[33] Le STARF soumet que le système Dalet, qui a remplacé l'assemblage par D-Cart, est en place depuis le début des années 1990. L'utilisation qu'en fait un employé dans la production d'émissions varie selon les tâches qu'il est appelé à remplir: le technicien utilise des fonctions plus diverses et plus complexes que le journaliste.

[34] Le STARF ajoute que la structure actuelle des unités de négociation et les dispositions des nouvelles conventions collectives ont permis aux parties de s'adapter aux évolutions technologiques et de maintenir des relations de travail harmonieuses. Il conteste le fait que la SRC ait été indûment paralysée par des conflits de compétence entre les unités de négociation actuelles.

[35] Enfin, le STARF demande au Conseil de tenir compte du fait que les syndicats concernés sont unanimes quant au maintien des unités de négociation actuelles.

V - La preuve au dossier

[36] Dans la présente affaire comme en 1994, la preuve versée au dossier est considérable. Plus de 50 jours d'audiences se sont étalés sur une période de plus de trois ans. La SRC a fait comparaître 23 témoins, l'AR dix, le SCFP deux. Le SCRC et le STARF n'en ont cité aucun à comparaître. On a déposé 139 pièces, dont certaines en plusieurs volumes. La correspondance échangée entre les parties et le Conseil occupe à elle seule quatre volumes. Les parties ont eu l'occasion de présenter et d'échanger des observations écrites complètes avant les plaidoiries orales. Le Conseil a même permis à la SRC de présenter des éléments de preuve portant sur les développements intervenus depuis le dépôt de sa demande; il en a ainsi beaucoup appris sur la salle intégrée de nouvelles de Montréal inaugurée durant la tenue des audiences, ainsi que sur le développement de nouveaux studios intégrés.

[37] La SRC s'est vigoureusement opposée au dépôt d'extraits de témoignages offerts dans les dossiers

previous cases. Because this testimony might lead to a better understanding of the historical background, and in order to avoid the unions' having to present this evidence once more in support of their allegations, the Board allowed these excerpts to be adduced. The SRC was given an opportunity to respond to this evidence by introducing excerpts of its own, but the Board did not allow it to rebut this evidence orally. As can be seen from these reasons, the Board did not need to take this evidence into account in reaching its decision.

[38] In these reasons, the Board does not intend to describe in detail the operation of a corporation that has been repeatedly studied in the past. The Board will limit itself to describing the major changes with a possible impact on the organization, development and management of the corporation. There is no need for the Board to spell out, in each instance, the knowledge it has acquired of the history of the businesses that come before it, the reasons leading to the organization of bargaining units, the disputes between parties, or the previous decisions rendered. The Board may, *ex officio*, make use of this knowledge. In an organization such as the Board, this operating method goes without saying. A tribunal whose function is to help resolve disputes arising from the employer-employee relationship and the negotiation of collective agreements hears the same parties repeatedly, on whichever disputes are current at any given time. In so doing, it gets to know these parties.

[39] Nor does the Board intend to review in detail every aspect of the evidence filed. The SRC described its structure in detail. When possible, it called its most senior officials to testify. It insisted that the supervisor of each unionized employee called to testify be present so that, if necessary, it could provide opposing testimony, as if a grievance or a complaint were being disputed. However, the sole issue in this case is whether there should be a review of the bargaining unit structure. The Board's role is to determine whether, in light of the changes alleged by the SRC, it is appropriate to order a review. This issue has primarily to do with assessing a factual situation, rather than the credibility of each witness. In any case, all the witnesses heard by the Board were most candid, despite the fact that their views were influenced by their own perspective. As was the case in *SRC 1091 (1994)*,

antérieurs. Parce que ces témoignages pouvaient permettre de mieux comprendre le contexte historique et pour éviter que les syndicats aient à refaire cette preuve au soutien de leurs prétentions, le Conseil a permis que soient déposés ces extraits. La SRC a pu répondre à ces pièces en déposant ses propres extraits, mais le Conseil ne lui a pas permis de les contredire au moyen d'une preuve orale. Comme on le notera en lisant les présents motifs, le Conseil n'a pas eu à tenir compte de ces témoignages pour rendre sa décision.

[38] Dans les présents motifs, le Conseil n'entend pas décrire dans le menu détail le fonctionnement d'une entreprise qui a fait l'objet de maints examens antérieurs. Il se contentera de décrire les grands changements qui pourraient avoir eu un impact sur l'organisation, le développement ou la gestion de l'entreprise. Le Conseil n'a pas à faire étalage à chaque reprise des connaissances qu'il a pu acquérir de l'historique des entreprises qui s'adressent à lui, des motifs qui ont conduit à la formation des unités de négociation, des conflits entre les parties ou des décisions qui ont été rendues. Il peut, d'office, se servir de ces connaissances. Cette façon de procéder va de soi au sein d'un organisme comme le Conseil. Un tribunal dont la fonction est d'aider à régler les conflits issus de la relation patronale-syndicale et de la négociation de la convention collective entend de façon répétée les mêmes parties selon les litiges du moment. Ce faisant, il apprend à les connaître.

[39] Le Conseil n'entend pas non plus passer minutieusement en revue chacun des éléments de preuve versés au dossier. La SRC a décrit sa structure de façon détaillée. Dans la mesure du possible, elle a fait témoigner ses plus hauts dirigeants. Elle a insisté pour que soit présent le superviseur de chacun des employés syndiqués appelés à témoigner, et ce, de façon à pouvoir, le cas échéant offrir un témoignage à l'effet contraire, comme s'il s'agissait d'un grief ou d'une plainte contestée. Or, le présent dossier porte uniquement sur la question de savoir s'il devrait ou non y avoir révision des unités de négociation. Le rôle du Conseil est de constater si, à la lumière des changements invoqués par la SRC, il y a lieu d'ordonner la révision. Une telle question relève avant tout de l'appréciation d'un état de fait plutôt que de la crédibilité de chacun des témoins. De toute façon, tous

supra, the Board intends to go straight to the point without resorting lengthy reasons.

ceux que le Conseil a entendus ont fait preuve d'une grande candeur et ce, malgré le fait que leur point de vue ait influencé leur façon de voir les choses. Tout comme dans l'affaire *SRC 1091 (1994)*, le Conseil entend plutôt aller droit au but sans élaborer de longs motifs.

VI - Analysis

[40] The SRC argues that it is having difficulties with overlapping jurisdictions among the bargaining units, with agreements on occasional cross-unit projects, the processes for creating hybrid positions, the bargaining atmosphere, community of interest, employee mobility and career development. Apparently these difficulties prevent the corporation from operating fully and developing its potential. On the other hand, the unions argue that the situation has not really changed in the past 10 years, that difficulties, if any, are far from insurmountable, and that the employer has taken neither the time nor the trouble to reach an agreement with the bargaining agents on these issues, particularly given the scope of the changes brought about by the review of the bargaining unit structure in the 1990s. It is clear that the parties have very different views of the importance and the extent of the various difficulties noted. In this regard, they are not alone, since the importance to be given to the existence of permanent, versatile hybrid positions was central to the disagreement between the majority and the dissenting member in the decision ordering the most recent reorganization of the English network (*CBC 218 (2003)*, *supra*).

VI - Analyse

[40] La SRC soutient connaître des difficultés en matière de chevauchement des sphères de compétence, d'accords interunités sur les tâches polyvalentes occasionnelles, de processus de création de postes hybrides, de climat de négociation, de communauté d'intérêts, de mobilité et de cheminement professionnel des employés. Ces difficultés l'empêcheraient de fonctionner adéquatement et de développer le potentiel de l'entreprise. Les syndicats soumettent pour leur part que la situation n'a pas réellement changé depuis dix ans, que les difficultés, s'il en est, sont loin d'être insurmontables et que l'employeur ne s'est donné ni le temps ni la peine de s'entendre avec les agents négociateurs sur ces questions, surtout lorsqu'on tient compte de l'ampleur des changements entraînés par la réorganisation des unités de négociation intervenue dans les années 1990. Il est clair que les parties voient très différemment l'importance ou l'ampleur des difficultés soulevées à ces divers titres. En cela, elles ne sont pas seules, puisque l'importance à donner à l'existence de postes hybrides et polyvalents permanents a été au centre du désaccord entre la majorité et la membre dissidente dans la décision qui ordonne la plus récente réorganisation du réseau anglais (*CBC 218 (2003)*).

[41] There is no need to reiterate the analysis of the principles followed by the Board when reviewing bargaining unit structures under section 18.1 of the *Code*. These principles are summarized in *CBC 218 (2003)*, *supra*, and articulated in *CBC 253 (2003)*, *supra*. From the former decision emerge four main principles that can be summarized as follows. Firstly, the burden of proof is on the party arguing that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. Secondly, the analysis must target a result that ensures effective labour relations and the positive management of the labour force. Thirdly, relevant factors must not be analysed using artificially stringent or narrow tests. Fourthly, bargaining units may be inappropriate for collective bargaining without having become dysfunctional. The reconsideration decision that upholds the decision of the original panel adds that a restructuring must not be used to oust a

[41] Il n'y a pas lieu de reprendre l'analyse des principes sur lesquels le Conseil se fonde en matière de restructuration d'unités conformément à l'article 18.1 du *Code*. La décision *CBC 218 (2003)* les récapitule, la décision *CBC 253 (2003)* les précise. De la première se dégagent quatre grands principes qu'on peut résumer comme suit. Premièrement, le fardeau de la preuve incombe à la partie qui soutient que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Deuxièmement, l'analyse doit viser l'atteinte d'un résultat qui permet des relations de travail efficaces et une gestion saine et constructive du milieu de travail. Troisièmement, l'étude des facteurs pertinents ne doit pas se faire en fonction de critères artificiellement limitatifs ou restrictifs. Quatrièmement, les unités peuvent être inhabiles à négocier collectivement sans pour autant être devenues dysfonctionnelles. La deuxième décision, qui refuse de réexaminer la

freely chosen bargaining agent, to obtain indirectly what a party was not successful in obtaining in bargaining or otherwise, or to alter the structure of the bargaining units for mere convenience. This decision also states that any decision on whether to restructure bargaining units must take into account the principles set out in the Preamble to the *Code*, that is, free collective bargaining and the constructive settlement of disputes.

[42] Every application for bargaining units review must be considered on the basis of the facts and context surrounding them. While previous Board decisions have some bearing on a matter, they do not replace the assessment of the panel that hears and considers the evidence before it (*CBC 253 (2003)*, *supra*, paragraph 85). In the present case, the panel concludes, for the following reasons, that the employer has not established a need to review the structure of the bargaining units.

[43] First of all, the Board has considered every decision rendered from 1990 through 1995 that culminated in the now-familiar restructuring of the bargaining units in the English and French networks. From the outset, the similarities between the evidence analysed in those decisions and the evidence set out in this matter are striking, to say the least.

[44] As a result, the Board considers that the abundant evidence adduced before it on the technological developments occurring at the SRC over the past 10 years adds nothing new. When the four existing bargaining units were created, the CLRB not only considered what had happened in this regard, but also what was likely to happen in the mid term. The 1993 decision ordering a review of the bargaining unit structure is based on, among other things, the following observations:

> CBC's evidence also demonstrated an evolution that has been both constant and radical in production means and processes. One of the major changes in the 1980s was the replacement of film by videotape. This led to the disappearance of cameramen from the SEPQA group and their transfer, not an entirely smooth one, to the STRF [now STARF]. Computerization has also had a significant impact on the technical content of certain jobs.
>
> The evolution of radio and telecommunications media resulted, especially in the 1980s, in a proliferation of broadcasters. We are thinking of the arrival of TQS, RDS, cable television with

première, vient préciser que la demande de restructuration ne doit pas servir à déloger l'agent négociateur librement choisi, à obtenir indirectement ce qu'on n'a pas réussi à obtenir à la table de négociation ou autrement, ou à modifier la structure des unités de négociation pour de simples raisons de commodité. Elle énonce aussi que la décision de restructurer ou non les unités doit tenir compte des principes énoncés au Préambule du *Code*, soit de favoriser la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends.

[42] Chaque demande de révision des unités de négociation doit être étudiée en fonction des faits et du contexte qui lui sont propres. Les décisions antérieures du Conseil ont une incidence certaine, mais ne remplacent pas l'appréciation du banc qui entend et juge la preuve devant lui (*CBC 253 (2003)*, paragraphe 85). Dans le présent dossier, le banc conclut, pour les raisons qui suivent, que l'employeur n'a pas établi le besoin de restructurer les unités de négociation.

[43] Dans un premier temps, disons que le Conseil s'est penché sur chacune des décisions rendues entre 1990 et 1995 ayant mené à la restructuration que l'on sait des unités des réseaux anglais et français. D'entrée de jeu, les éléments de ressemblance entre la preuve analysée dans ces décisions et celle versée au dossier de la présente affaire sont pour le moins frappants.

[44] Ainsi, le Conseil estime que l'abondante preuve qu'on lui a présentée portant sur les développements technologiques intervenus à la SRC au cours des dix dernières années n'ajoute rien de nouveau. Au moment de créer les quatre unités existantes, le CCRT a pris en compte non seulement ce qui s'était produit à ce chapitre, mais ce qui était susceptible de se produire à moyen terme. La décision de 1993, qui ordonne la révision des unités, se fonde entre autres sur les constats qui suivent:

> La preuve de R.-C. démontre aussi une évolution à la fois constante et radicale des moyens et procédés de production. L'un des changements majeurs survenus dans les années 1980 a été le remplacement du film par la bande vidéo. Cela a entraîné la disparition des caméramen au sein du groupe de SEPQA et leur transfert, non sans heurts, au groupe du STRF [maintenant le STARF]. L'apparition de l'informatique a également eu des effets significatifs sur le contenu technique de certains emplois.
>
> L'évolution des moyens de radio et de télécommunications a entraîné, surtout dans les années 1980, la multiplication des diffuseurs. Nous pensons à l'implantation de TQS, de RDS, de

all of its channels, and so forth. These newcomers have directly affected CBC's capacity to market its programs. And when that revenue source dried up, CBC also had to reorganize certain services because of the budget restraints imposed by the federal government.

...

Finally, CBC maintains that the evolution and changes that have occurred in production methods warrant a major reorganization and rationalization of the bargaining units. These changes demand a flexibility and capacity to adapt that are thwarted by the artificial divisions between an excessive number of unions. It concludes that 40 years of tradition in labour relations, technological evolution and administrative change, combined with severe budget restrictions and completely new sources of competition, warrant a thorough review of the bargaining structure.

(*SRC 1023 (1993)*, *supra*, pages 101-102)

[45] In the 1994 decision creating the four now-familiar bargaining units, the CLRB makes the following comments on the technological changes at the SRC:

It has been said that **information technology has affected, and will continue to radically affect** employment in the broadcasting industry. Computer technology has replaced electronics in processing image, sound and lighting. Editing is also done by computer. Images recorded on videocassette are transferred simultaneously with sound onto computer hard disk or diskette. Editing a program, in whole or in part, is done in the same way as word processing. Virtual cameras design three-dimensional objects. Dramas are acted and news is presented on sets or against backdrops that exist only as computer images. Sophisticated equipment makes it possible to manipulate and put in sequence two- and three-dimensional images, video sequences and sound, resulting in an uninterrupted and fully integrated sequence. In other words, equipment exists that combines film animation techniques and post-production work. Thanks to this equipment, a computer graphics designer can function as a kind of one-man production team because that person controls the image and the sound.

New camera technology has completely transformed a cameraman's job which used to emphasize strictly technical aspects. Today, cameras are much lighter, easier to operate, portable and focus automatically. They now require the operators to display more artistic creativity than technical know-how.

This advancement may produce another type of change. SEPQA told us of a New York television station that now ask of its reporters to produce their own reports including filming and recording the interviews themselves, then to do their own airing-ready editing in studio and to actually broadcast them. CBC's English network is at present involved in an experiment at its Windsor station following the reopening of its news

la télévision par câble avec tous ses canaux, etc. Tous ces nouveaux venus ont porté directement atteinte à la capacité de R.-C. de commercialiser ses émissions. Et au moment où cette source de revenus se tarissait la Société a dû également réorganiser certains services en raison des restrictions budgétaires imposées par le gouvernement fédéral.

...

La Société soutient enfin que l'évolution et les changements survenus dans les méthodes de production justifient une réorganisation importante et un réaménagement majeur des unités de négociation. Ces changements exigent une souplesse et une capacité d'adaptation que freinent des divisions artificielles entre un trop grand nombre de syndicats. Elle conclut que 40 ans de traditions en matière de relations de travail, d'évolution technologique et de changements d'ordre administratif, ajoutés à de sévères restrictions budgétaires et une concurrence complètement nouvelle, justifient une révision en profondeur des unités de négociation.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, pages 101-102)

[45] Dans la décision de 1994, qui crée les quatre unités que l'on connaît, le CCRT observait ce qui suit quant à l'évolution technologique à la SRC:

On l'a dit, **l'apparition de l'informatique a eu et aura encore des effets radicaux** sur beaucoup d'emplois dans le secteur de la radiodiffusion. De l'électronique on est passé à l'informatique dans le traitement aussi bien de l'image que du son et de l'éclairage. Le montage s'effectue par ordinateur; les images enregistrées sur vidéocassette sont transférées en même temps que le son sur le disque dur de l'ordinateur ou sur disquettes. Le montage d'une émission ou d'une partie de l'émission est effectuée à la manière du traitement de texte. Des caméras virtuelles permettent de recréer dans l'espace des éléments en trois dimensions. On joue des dramatiques et l'on présente les nouvelles dans des décors ou sur des fonds de scène qui n'existent que comme images informatiques. Un outillage sophistiqué permet de manipuler et de mettre en séquence des images à deux ou trois dimensions, des séquences vidéo, du son, pour obtenir à la fin une séquence entièrement continue et intégrée. Autrement dit, il existe de l'équipement qui combine les techniques du film d'animation et le travail de post-production. Grâce à cet équipement, un infographe peut constituer en quelque sorte une équipe de tournage à lui seul puisqu'il a le contrôle de l'image et du son.

La nouvelle technologie des caméras a complètement modifié le travail des caméramen qui dans le passé comportait une lourde dimension strictement technique. Les caméras sont beaucoup plus légères, plus faciles à utiliser, portatives et s'ajustent automatiquement. Elles exigent désormais de leurs utilisateurs davantage de sens artistique que de connaissances techniques.

Cette évolution peut mener à des changements d'autre nature. Le SEPQA nous a présenté l'exemple d'une station de télévision new-yorkaise qui demande maintenant à ses journalistes de faire seuls les reportages, filmant et enregistrant eux-même les entrevues, pour venir ensuite les monter en studio prêts à être diffusés et enfin effectivement les présenter en ondes. La SRC procède actuellement à sa station du réseau

service, which was closed due to budget cuts. Under an agreement with the unions concerned, various experiments are being conducted that involve multiskilling, an exercise made possible by the new technology. This project, described as strictly experimental, is to continue for two years. CBC, however, stated that it does not regard the New York station's mode of operation as one it will consider. According to CBC, this approach, because it is based on technology not on content, will not produce information up to its quality standard. This experiment demonstrates at the very least the real breakdown of traditional barriers between trades that not so long ago were thought not to have anything in common.

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, pages 10-11; emphasis added)

[46] These comments, made in the early 1990s, have lost nothing of their relevance or their current applicability. The evidence in the present case does not lead to the conclusion that the technological changes of the past 10 years have changed the nature of the work performed by the members of the various employee groups. Videotapes have given way to digital technology, cameras are more miniaturized, and computerization is still ever-present. The technology is changing, but the work processes, whether design, filming, production or post-production, have remained essentially unchanged.

[47] The Board, therefore, shares the unions' view of the importance to be attached to the Dalet system. This system, which has replaced the D-CART system, makes the final leap from analogue to digital technology. That being said, it does not constitute a major change from a labour relations perspective. Tools may have changed, but the work and, most importantly, the way it is performed have remained essentially unchanged. Unlike the switch from manual assembly to the use of the D-CART system, the switch to the Dalet system does not revolutionize the work environment any more than it jeopardizes the current existence of certain tasks.

[48] The same is true of the SRC's allegations concerning competition and budget pressures. In 1994, the CLRB noted a nascent proliferation of broadcasters that constituted serious competition. At that time, too, the SRC was facing budget cuts and was therefore obliged to reorganize certain services. In short, there is nothing new in this regard.

anglais à Windsor, après entente avec les syndicats concernés et dans le cadre de la réouverture du service des nouvelles de la station fermée à la suite de compressions budgétaires, à diverses expériences concernant l'exercice de tâches multiples par une même personne, exercice rendu possible par la nouvelle technologie. Cette expérience décrite comme strictement expérimentale doit se poursuivre pendant deux ans. La SRC a déclaré toutefois ne pas considérer le mode d'exploitation de la station new-yorkaise susmentionnée comme une voie qu'elle pourrait envisager. Cette façon de procéder axée sur la technologie plutôt que le contenu ne permet pas, dit la SRC, la réalisation d'une information de la qualité qu'elle recherche. Cela dit, l'expérience démontre tout au moins l'éclatement réel des barrières traditionnelles entre métiers jugés presque étrangers les uns aux autres il n'y a pas si longtemps.

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, pages 10-11; c'est nous qui soulignons)

[46] Ces propos, tenus au début des années 1990, n'ont rien perdu de leur pertinence ou de leur actualité. La preuve versée au présent dossier ne permet pas de conclure que l'évolution technologique des dix dernières années ait changé la nature des tâches que les divers groupes d'employés sont appelés à remplir. La bande vidéo a fait place à la technologie numérique, les caméras se sont davantage miniaturisées, l'informatique est toujours aussi présente. La technologie évolue, mais les méthodes de travail sont restées sensiblement les mêmes, qu'il s'agisse de réalisation, de tournage, de production ou de post-production.

[47] Le Conseil partage donc le point de vue des syndicats en ce qui concerne l'importance à accorder au système Dalet. Ce système, qui remplace le système D-Cart, marque certes le passage définitif de l'analogique au numérique. Cela dit, il ne représente pas une évolution importante du point de vue des relations de travail. L'outil change, mais la fonction et surtout, la façon dont on l'exerce demeurent essentiellement les mêmes. Contrairement au passage du montage manuel au système D-Cart, le passage au système Dalet ne révolutionne pas l'environnement de travail, pas plus qu'il ne met en péril l'existence même de certaines fonctions.

[48] Il en est de même en ce qui concerne les prétentions de la SRC au titre de la concurrence et des pressions budgétaires. En 1994, le CCRT avait constaté que la multiplication des diffuseurs avait commencé et qu'ils étaient une source sérieuse de concurrence. La SRC faisait aussi face à des restrictions budgétaires à ce moment-là et avait eu à réorganiser certains services en conséquence. Bref, il n'y a rien de neuf sur ce front.

[49] The CLRB noted the issue of conflicting jurisdictions and considered this factor as follows:

> CBC's evidence also established the periodic occurrence of union jurisdictional disputes. While certain grievances remain pending, most have been settled, either by agreement between the parties or by the intervention of arbitration boards, and occasionally this Board. The evidence also demonstrated to us the intricacies of staffing involving various units of persons employed in the presentation of programs (journalists, hosts, interviewers, etc). In these groups, union membership varies as much according to the place and origin of the programs as it does according to the actual job functions. To cite one example, a television weatherman on an early evening news program could be a member of the SJRC unit in Montréal and of the CUPE group in Québec.

(*SRC 1023 (1993)*, *supra*, pages 100-101)

[50] The restructuring of the 1990s was specifically designed to put an end to conflicting union jurisdictions and to give the employer the flexibility it claimed it needed. However, it must be noted that the SRC has made very little use of the tools the CLRB made available to it.

[51] The history of cross-unit grievances, far from supporting the SRC's position, argues in favour of maintaining the existing bargaining units. There have been few grievances concerning conflicting union jurisdictions. With one exception, all the grievances were settled by means of the grievance procedure, after the parties had an opportunity discuss the matter. The disputes with respect to the documentation services and the archives project were settled. The unions made significant efforts to alleviate difficulties and ensure smooth performance of the work. What the Board notes in particular is that the parties have always managed to compose their differences. Since 1995, there have been one strike (by the STARF) and one lockout (of the SCRC). These examples are not indicators of poor labour relations. On the contrary, it would be unusual for a corporation as large as the SRC not to have been involved in any grievances, committees or disputes. The Board notes in particular the unions' explanation that these disputes had nothing to do with cross-unit problems.

[52] The SRC's complaints of the inadequacy of agreements on cross-unit work do not ring true. The purpose of these agreements is to create permanent hybrid positions that overlap two unionized bargaining units. However, unlike what has happened in the

[49] Quant aux conflits de compétence de travail entre syndicats, le CCRT en avait tenu compte après les avoir constatés, observant ce qui suit:

> En outre de ce qui précède, la preuve de R.-C. nous a permis de constater la manifestation périodique de conflits de compétence de travail entre syndicats. Si certains griefs demeurent pendants, la plupart ont été réglés soit par entente entre les parties, soit par l'intervention des tribunaux d'arbitrage et, à l'occasion, du Conseil. La preuve nous a également permis de constater l'existence d'une situation fort complexe dans la répartition au sein de diverses unités des personnes employées à la présentation des émissions (journalistes, animateurs, intervieweurs, etc.). Dans ces groupes l'appartenance syndicale varie autant selon le lieu et l'origine de production de l'émission que selon la fonction proprement dite. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, un chroniqueur météo de l'émission d'information de début de soirée à la télévision sera membre du groupe du SJRC à Montréal et du groupe du SCFP à Québec.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, pages 100-101)

[50] L'un des objets de la restructuration des années 1990 était précisément de mettre fin aux conflits de compétence et d'offrir à l'employeur une souplesse dont il disait avoir besoin. Or, force est de constater que la SRC s'est bien peu servie des outils que le CCRT a mis à sa disposition.

[51] L'historique des griefs interunités, loin de soutenir le point de vue de la SRC, plaide en faveur du maintien des unités existantes. Il y a eu peu de griefs concernant les conflits de compétence. Tous, sauf un, se sont réglés pendant la procédure de règlement des griefs, après que les parties aient eu l'occasion d'en discuter. Les différends concernant le service de documentation et le projet des archives se sont soldés par une entente. Les syndicats ont déployé des efforts importants afin de réduire les problèmes et de permettre à l'employeur de voir à la bonne marche de ses affaires. Ce que le Conseil retient, c'est que les parties réussissent à s'entendre. Il y a eu une grève (du STARF) et un lock-out (du SCRC) depuis 1995. Ces exemples ne sont pas des indicateurs de mauvaises relations de travail. Au contraire, il serait inusité qu'une entreprise de l'envergure de la SRC n'ait aucun grief, aucun comité, aucun différend. Par ailleurs, le Conseil retient l'explication des syndicats voulant que ces conflits n'aient en rien découlé de conflits interunités.

[52] Les plaintes de la SRC quant à l'insuffisance des ententes interunités sonnent faux. Ces ententes visent la création de postes hybrides, permanents, qui chevauchent deux unités syndicales. Or, contrairement à ce qui s'est produit au réseau anglais (*CBC 218*

English network (*CBC 218 (2003)*, *supra*), no hybrid positions have been created in the French network. In its alleged search for flexibility, the SRC has simply not taken advantage of the means available to it under the collective agreements.

[53] The SRC complained about the proliferation of committees. It did not mention any efforts made to reduce what it describes as a bureaucracy, or how those efforts failed. It did not even try to obtain concessions from the unions before complaining about the situation. It admitted that it did not seek to standardize postings, the grievance procedure, meal periods, or work schedules. Furthermore, a review of the bargaining unit structure would not reduce the number of committees, but the number persons sitting on these committees. The SRC has argued that the most effective way to reduce the bureaucracy it has incidentally created to an acceptable size, is to allow it to deal with a single union. It appears to the Board that such a step is a disproportionate solution to what is at best an internal management problem.

[54] The SRC has argued that the current bargaining unit structure prevents certain individuals from achieving their full potential. The loss of vested interests resulting from a move from one bargaining unit to another apparently means that employees are less interested in changing trades. The SRC notes that, especially in regions where resources are limited, employees need to be versatile. Moreover, the bargaining unit structure apparently no longer corresponds to the highly versatile training that the SRC's future employees receive at specialized colleges and institutions. This argument is probably the most serious one of all. This being said, as can be seen from the previous analysis of cross-unit work clauses, the SRC has not satisfied the Board that it has made serious efforts to interest the unions in addressing this shortcoming or in obtaining necessary concessions through collective bargaining before applying to the Board for a review of the bargaining unit structure.

[55] As well, the SRC is critical of the Board for not having supported its approach to cross-unit work. In support of that allegation, it cites three decisions (*Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049; *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151; *and Canadian Broadcasting Corporation et al.*, [2004] CIRB no. 262; and 114 CLRBR (2d) 56) without, however, explaining

(2003)), aucun poste hybride n'a été créé au réseau français. Dans sa supposée recherche de polyvalence, la SRC ne s'est tout simplement pas prévalue des moyens dont elle dispose et qui relèvent des conventions collectives.

[53] La SRC se plaint de la multiplication des comités. Elle n'a pas expliqué les efforts qu'elle aurait faits pour chercher à réduire ce qu'elle a décrit comme de la bureaucratie ou encore, en quoi ces efforts avaient échoué. Elle n'a même pas cherché à obtenir des concessions de la part des syndicats avant de se plaindre de la situation. Elle a admis ne pas avoir cherché à uniformiser l'affichage, la procédure de règlement des griefs, les périodes de repas ou les horaires de travail. D'ailleurs, une révision des unités n'entraînerait pas une réduction du nombre de comités, mais celle du nombre de personnes qui les composent. La SRC soutient que le moyen le plus efficace de ramener à des dimensions acceptables une bureaucratie qu'elle a incidemment créée est de lui permettre de traiter avec un seul syndicat. Il semble au Conseil qu'il s'agit là d'un moyen démesuré pour régler ce qui ne constitue qu'un problème de gestion interne.

[54] La SRC a soutenu que la structure actuelle des unités empêche certains individus d'atteindre leur plein potentiel. La perte de droits acquis lorsqu'on passe d'une unité de négociation à une autre ferait en sorte que les employés sont moins intéressés à changer de métier. La SRC note qu'en région, surtout, les employés ont à être polyvalents, compte tenu des ressources limitées. Enfin, la configuration des unités syndicales ne répondrait plus à la formation hautement polyvalente que reçoivent ses futurs employés dans les collèges et institutions spécialisées. Cet argument est probablement le plus sérieux de tous. Toutefois, comme on peut le constater en lisant l'analyse précédente portant sur les clauses interunités, la SRC n'a pas convaincu le Conseil qu'elle a fait des efforts sérieux pour tenter d'engager l'intérêt des syndicats à résoudre cette carence ou pour obtenir les concessions nécessaires par voie de négociation collective avant de s'adresser au Conseil pour obtenir la révision des unités de négociation.

[55] La SRC reproche par ailleurs au Conseil de ne pas avoir appuyé sa démarche en matière de travail interunités. Au soutien de cette prétention, elle cite trois décisions (*Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049; *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151; et *Société Radio-Canada et autres*, [2004] CCRI n° 262; et 114 CLRBR (2d) 56) sans toutefois expliquer en quoi elles sont

how they are relevant. The first of these decisions rules on a complaint of encroachment resulting from the negotiation of a clause on cross-unit work. The second decision concludes that the SRC, on the pretext of collective bargaining, sought to reduce the effectiveness of union representation. The third of these decisions orders the integration of employees from an acquired business, whose bargaining unit was no longer appropriate for collective bargaining, into existing bargaining units at the SRC. These decisions do not support the SRC's criticisms.

[56] The Board does not accept as compelling the fact that SRC managers must cope with four collective agreements that provide for a variety of working conditions. Firstly, as the unions have noted, since the bargaining units were restructured in the 1990s, the SRC has never proposed the standardization of working conditions when any of the collective agreements have been up for renewal. Secondly, it is not unusual for corporations with several thousand employees to have more than one collective agreement. While such an arrangement may be a matter of convenience for the employer, it is of no consequence on industrial peace or sound labour relations.

[57] The CLRB recognized 10 years ago that the existing union organizational model was a throwback from the 1950s (*SRC 1023 (1993)*, *supra*, page 99). The bargaining units had been certified one by one, without regard for the employer's activities as a whole or for changes in operating methods and techniques. The French network had nine bargaining units, with employees from different bargaining units sometimes working side by side (*SRC 1091 (1994)*, pages 6 and 7; *SRC 1023 (1993)*, *supra*, pages 99 to 101).

[58] The CLRB, therefore, grouped the employees to correspond to the organization of the employer's workplace. The SRC has not satisfied the Board that this restructuring no longer corresponds to its needs. Technological changes have allowed for greater effectiveness; in certain cases, certain tasks can undoubtedly be eliminated. Nevertheless, it has not been established that the SRC no longer requires journalists, technical employees, support employees, or producers. Nor has it been established that, in the short or the mid term, members of the four bargaining units would be able to indiscriminately perform each other's work, without regard for training or experience. The state of confusion that existed ten years ago no longer

pertinentes. La première dispose d'une plainte d'empiétement découlant de la négociation d'une clause portant sur le travail interunités. La seconde conclut que la SRC avait cherché, sous le couvert de la négociation collective, à diminuer l'efficacité de la représentation du syndicat. La troisième décrète l'intégration aux unités existantes des employés d'une entreprise acquise par la SRC et dont l'unité de négociation n'était plus habile à négocier collectivement. On ne peut, sur la base de ces décisions, en arriver à la conclusion que la SRC met de l'avant.

[56] Le Conseil ne retient pas comme motif sérieux le fait que les gestionnaires de la SRC doivent composer avec quatre conventions collectives dont les conditions de travail varient. D'une part, comme les syndicats l'ont noté, depuis la révision des unités intervenue dans les années 1990, la SRC n'a jamais présenté au moment du renouvellement des conventions collectives quelque demande que ce soit visant à uniformiser les conditions de travail pour toutes les conventions. D'autre part, il est commun dans des entreprises comptant plusieurs milliers d'employés d'avoir plus d'une convention collective. Il s'agit là d'une question de commodité pour l'employeur, qui n'a aucune incidence sur la paix industrielle et les saines relations de travail.

[57] Le CCRT a reconnu il y a dix ans que le modèle d'organisation syndicale qui existait à ce moment-là remontait aux années 1950 (*SRC 1023 (1993)*, page 99). Les unités avaient été accréditées une à une, sans égard à l'ensemble des activités de l'employeur ou à l'évolution des méthodes et techniques d'exploitation. Le réseau français comptait neuf unités de négociation; parfois, des employés d'unités différentes travaillaient côte-à-côte (*SRC 1091 (1994)*, pages 6 et 7; *SRC 1023 (1993)*, pages 99 à 101).

[58] Le CCRT a donc regroupé les employés de façon à répondre à l'organisation du travail chez l'employeur. La SRC n'a pas réussi à convaincre le Conseil que cette réorganisation ne répond plus aux besoins de l'employeur. L'évolution technologique permet une plus grande efficacité; dans certains cas, on est sans doute en mesure d'éliminer certaines fonctions. On n'a toutefois pas démontré que la SRC n'avait plus besoin de journalistes, de personnel technique, de personnel de soutien ou de réalisateurs. On n'a pas non plus démontré que, à court ou moyen terme, les membres des quatre unités seraient en mesure d'accomplir indistinctement les tâches les uns des autres, sans égard à leur formation ou à leur expérience. L'imbroglio d'il

exists; the difference between bargaining units is as meaningful as ever.

[59] In the present case, the Board considers that the SRC's evidence, however detailed it may be, has not established that the combination of technological changes, competition and budget cuts have had such an impact on labour relations at the French network that it is appropriate to conduct a review of the bargaining units. Indeed, the panel questioned some of the employer's key witnesses on the impact on labour relations at the SRC, were the Board to grant its application for review. None of these witnesses, not even the Senior Labour Relations Advisor, was able to provide a satisfactory response to this question. All merely stated that a journalist would be able to operate a camera, that technicians would record concerts in the absence of a producer, or that the management and interpretation of the collective agreements would be simplified. The employer acknowledged that even a single collective agreement would have to provide for separate working conditions for each group concerned (support employees, producers, journalists, and technicians). The main advantage of a single bargaining unit would be to combine all working conditions in a single document. The Senior Labour Relations Advisor stated that bargaining unit employees "would have to think about it" (translation) before committing themselves to a general strike, since a strike involving all employees would have the effect of closing down the corporation. The cost of a strike or lockout would certainly be high if there were only one bargaining unit; nevertheless, the greatest impact would apparently be on the SRC's audience ratings.

[60] There is at least one other reason against merging the bargaining units, which has to do with the producers at the French network. These employees still perform tasks that are quite separate from those performed by members of the other bargaining units, and exercise a supervisory role in producing programs. In 1994, the CLRB devoted several pages to describing producers' responsibilities:

> Producers are at the core of CBC's mandate. ...
>
> ...
>
> The uncontradicted evidence on this point revealed that most aspects of both the "making" of a program and its presentation on radio or television come within the direct and decisive control of the producer in charge of the project. This control is multi-faceted, and is exercised in different ways, depending on the type of program and the size of the production crew. Producing a daily newscast, for example, requires close

y a dix ans n'existe pas; les délimitations entre unités de négociation ont gardé tout leur sens.

[59] Dans la présente instance, le Conseil estime que la preuve présentée par la SRC, si détaillée qu'elle soit, n'établit pas que la convergence de l'évolution technologique, de concurrence et des compressions budgétaires ont eu un impact tel sur les relations de travail au réseau français qu'il y a lieu de procéder à une révision des unités. Le banc a demandé à certains témoins clés de l'employeur de décrire l'effet sur les relations de travail de la SRC d'une décision faisant droit à la demande de révision. Aucun, pas même le conseiller principal en relations de travail, n'a pu répondre à cette question de façon satisfaisante. On s'est contenté de dire qu'un journaliste pourrait tenir une caméra, que les techniciens pourraient capter des concerts sans qu'un réalisateur soit présent, ou que la gestion et l'interprétation des conventions collectives seraient simplifiées. L'employeur a reconnu que même une convention collective unique devrait prévoir des conditions de travail distinctes selon les groupes visés (personnel de soutien, réalisateurs, journalistes, techniciens). L'avantage principal d'une seule unité de négociation serait le regroupement de toutes les conditions de travail à l'intérieur d'un seul document. Le conseiller principal en relations de travail a affirmé que les employés membres auraient «à y penser» avant de s'engager dans une grève généralisée, puisqu'une grève impliquant tous les employés aurait pour effet de fermer l'entreprise. Le coût d'une grève ou d'un lock-out serait certes plus élevé s'il y avait une seule unité; malgré cela, l'impact le plus important serait, semble-t-il, sur la cote d'écoute de la SRC.

[60] Au moins un autre motif s'oppose au fusionnement des unités en ce qui concerne les réalisateurs du réseau français. Ces derniers remplissent toujours une fonction bien distincte de celle des membres des autres unités, exerçant un rôle de surveillance quant à la réalisation des émissions. En 1994, le CCRT consacrait plusieurs pages à décrire leurs responsabilités:

> Le réalisateur est au coeur de la mission de la SRC...
>
> ...
>
> La preuve non contredite à cet égard a démontré que la «fabrication» d'une émission autant que sa présentation à la radio ou à la télévision se font sans exception sous la direction immédiate et décisive à maints égards du réalisateur qui en est responsable. Ce travail de direction a différentes facettes et s'exerce de diverses façons selon le genre d'émission et la taille de l'équipe. La réalisation d'un bulletin de nouvelles quotidien

co-operation between the executive producer, a team of co-producers, the newsroom director or the news desk officer or, in the regions, the station manager. Some producers will be more closely related to the broadcast of a program.

The involvement of specialized technicians and seasoned crafts people can certainly lessen the extent of the producer's control. This, however, is not always the case. Production teams must often redo their work because it does not meet the producer's expectations. No evidence presented to the Board suggested any erosion of the type of veto power that seems to be the producer's over what goes into a production. Although the appointed business manager can veto certain proposals, it is the producer alone who seems to decide which proposals will ultimately be considered. A key part of the producer's control over a program thus relates to the direction and supervision of employees: the signing of time sheets, the authorization of overtime, and mainly the regular evaluation performance. These evaluations are crucial to an employee's career development, and will, if necessary, be used during the discipline process by managers who will rely on them.

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, pages 8-10)

[61] In the present case, the SRC attempted to minimize producers' role. Producers are now apparently members of a team, like any other employees involved in program production. However, both the testimony and the demonstrations using audio and video documents, whether presented by the employer or by the union, have satisfied the Board that producers continue to play a decisive role in regards to the other employees who are members of a production team, and do not have the same community of interest. The employer has alleged that the Board should not take community of interest into account in deciding whether a review of the bargaining unit structure is appropriate. On the contrary, the Board considers that community of interest is one factor among others that must be taken into account in any decision to review the bargaining unit structure.

[62] With respect to *CBC 218 (2003)*, *supra*, and *TVA Group Inc.*, *supra*, the Board does not consider these decisions as useful in the analysis of this matter.

[63] The SRC requested that, in the present case, the Board decide as it did in *CBC 218 (2003)*, *supra*, and simply apply the principles set out in that decision. The SRC argues that these principles in themselves, justify the Board summarily granting the present application. According to the SRC, there is no justification for treating the networks differently, whether its activities are carried on in the province of Quebec and the city of

par exemple nécessite la collaboration étroite du réalisateur-coordonnateur, d'une équipe de coréalisateurs, du directeur de la salle des nouvelles ou du chef de pupitre ou encore, dans les régions, du directeur de la station. Certains réalisateurs auront alors une tâche plus étroite davantage reliée à la mise en ondes.

Bien sûr, la présence de techniciens spécialisés et d'artisans chevronnés peut réduire la direction du réalisateur à une sorte d'encadrement plus relâché. Mais les choses ne se passent pas toujours ainsi; il arrive souvent que des collaborateurs doivent reprendre leur travail parce qu'ils ne répondent pas aux attentes du réalisateur. Aucun élément de preuve présenté au Conseil n'a permis d'entamer cet espèce de droit de veto du réalisateur sur ce qui entre dans une production. S'il est vrai que l'administrateur délégué peut empêcher certaines choses de se faire, il appert que le réalisateur seul décide de celles qui ultimement seront envisagées. La direction de l'émission confiée au réalisateur comprend alors une dimension centrale qui a trait à l'encadrement et à la supervision des employés. Il signe les feuilles de temps, il autorise les heures supplémentaires, mais surtout il évalue leur rendement de manière constante et décisive en ce qui concerne leur carrière. Ces évaluations seront le cas échéant utilisées au cours du processus disciplinaire par des cadres, qui s'appuieront sur cette évaluation.

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, pages 8-10)

[61] Dans le cadre du présent dossier, la SRC a tenté de minimiser le rôle du réalisateur. Il ferait désormais partie d'une équipe au même titre que tous les autres employés impliqués dans la réalisation d'une émission. Pourtant, tant les témoignages que les démonstrations faites à partir de documents audio ou vidéo, qu'ils aient été présentés par l'employeur ou par le syndicat, ont convaincu le Conseil que les réalisateurs continuent de jouer un rôle déterminant vis-à-vis des autres employés d'une équipe de réalisation et qu'ils ne partagent pas la même communauté d'intérêts. L'employeur a prétendu que le Conseil ne devait pas tenir compte de la communauté d'intérêts avant d'avoir décidé du bien-fondé de la révision des unités. Le Conseil estime au contraire qu'il s'agit là d'un élément parmi d'autres qui doit entrer en considération dans toute décision visant la reconfiguration des unités de négociation.

[62] Quant aux affaires *CBC 218 (2003)* et *Groupe TVA Inc.*, précitées, le Conseil ne croit pas qu'elles puissent servir à l'analyse dans la présente affaire.

[63] La SRC demande que le Conseil rende dans ce dossier une décision au même effet que dans l'affaire *CBC 218 (2003)*, par application des principes formulés dans cette décision. Elle soutient que ces principes permettent à eux seuls à faire en sorte que la présente demande soit accueillie de façon sommaire. Selon elle, rien ne saurait justifier que la SRC soit traitée distinctement selon qu'il s'agit de ses activités sur le

Moncton, or in the rest of Canada. Technological changes, competition, budget cuts and conflicting union jurisdiction are considerations affecting the CBC's activities in all parts of Canada.

[64] Both the history of labour relations at the CBC and the context of that decision preclude an indiscriminate application to the French network. When the structure of all the bargaining units was reviewed between 1990 and 1995, the CLRB announced at the outset that it would consider the two networks separately and that it was not to be assumed that the two networks would be treated identically:

> DIVISION OF THE SO-CALLED NETWORKS
>
> **The Board took note of CBC's declaration to the effect that it did not wish to question but rather rationalize the traditional division of the two so-called French and English networks.** The Board reaffirms the need to maintain separate French and English networks, to ensure a rational division between network for labour relations purposes.
>
> ... **and in the Board's view, the networks do not necessarily have to be identical.**
>
> (*CBC-SRC 849 (1990)*, *supra*, pages 2-4; emphasis added)

[65] The 1991 decision defining the jurisdiction of the bargaining units at the English network fully supported this conclusion:

> D: **INCIDENTAL ISSUES**
>
> 1) The Networks
>
> The Board has already ruled that the English network was to comprise all the production centres outside Québec and Moncton (N.B). The basis for this decision is simply **what the parties refer to as the House Rule**, as reiterated by the Chairman of this panel in the course of the June 20 hearing. It is for that reason that all the Moncton staff currently in the English network for the purpose of collective bargaining will come under the French network. ...
>
> (*CBC 928 (1991)*, *supra*, page 16; emphasis added)

[66] One of the decisions reviewing the bargaining unit structure at the French network also notes that the distinction between the two networks for labour relations purposes, comes from the employer itself:

territoire de la province de Québec et de la ville de Moncton ou dans les autres parties du Canada. L'évolution technologique, les problèmes de concurrence, les compressions budgétaires et les problèmes juridictionnels sont autant d'exemples de considérations applicables aux activités de la SRC partout à travers le pays.

[64] Tant l'historique des relations de travail à la SRC que le contexte ayant mené à cette décision s'opposent à ce qu'on l'applique sans autre nuance dans une affaire portant sur le réseau français. Au moment de revoir l'ensemble des unités de négociation entre 1990 et 1995, le CCRT a annoncé d'entrée de jeu qu'il allait examiner séparément les deux réseaux et qu'il ne fallait pas tenir pour acquis qu'on les traiterait de façon identique:

> DIVISION DES SOI-DISANT RÉSEAUX
>
> **Le Conseil prend acte de la déclaration de Radio-Canada de ne pas vouloir remettre en question mais plutôt rationaliser la division traditionnelle entre ses deux soi-disant réseaux anglais et français.** Le Conseil réaffirme qu'il y a lieu de maintenir l'existence d'une division entre les soi-disant réseaux anglais et français et qu'il y a lieu d'assurer une division rationnelle entre ceux-ci pour les fins des relations du travail.
>
> ... **et le Conseil précise qu'il ne considère pas à priori que les deux réseaux doivent être identiques.**
>
> (*SRC-CBC 849 (1990)*, précitée, pages 2-4; c'est nous qui soulignons)

[65] La décision de 1991 qui définissait le champ des unités du réseau anglais abondait dans le même sens:

> D: **QUESTIONS INCIDENTES**
>
> 1) Les réseaux
>
> Nous avons déjà décidé que le réseau anglais s'étendrait à tous les centres de production à l'extérieur du Québec autres que Moncton (N.-B.). La raison de cette décision a été exprimée par le soussigné au cours de l'audience du 20 juin; **il s'agit de ce que les parties appellent le «house rule»**. Il s'ensuit que le personnel de Moncton, qui relève présentement du réseau anglais pour ses négociations collectives, passera sous l'égide du réseau français...
>
> (*CBC 928 (1991)*, précitée, pages 16-17; c'est nous qui soulignons)

[66] Une des décisions visant la réorganisation des unités pour le réseau français note par ailleurs que la distinction entre réseaux en matière de relations de travail provient de l'employeur lui-même:

In two separate applications, one concerning the English network (530-1827) and the other the French network, CBC asked the Board to rationalize the bargaining structure in which its unionized employees are found. The Board initially heard and determined the application concerning the English network, and it now turns to the present application.

For the application concerning the English network (*Canadian Broadcasting Corporation*, June 7, 1990 (LD 849), and *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)), the Board had to consider the geographical delimitation of what are known as the French and English networks for labour relations purposes. It found that what is referred to as the French network would include all CBC employees working in the province of Quebec and in Moncton, N.B., regardless of the language of broadcast of the programs on which they work. The English network would, on the other hand, include employees working elsewhere in Canada.

(*SRC 1023 (1993)*, *supra*, page 96)

[67] In describing the membership of the bargaining units at the French network, the CLRB offers the following comments about future producers' bargaining unit at the French network:

The Board will therefore establish a unit for all radio and television producers who work for CBC's French network. **The Board is mindful of the fact that this structure does not mirror that of the English network. This will come as no surprise as it was established at the outset that the two networks are not only separate but also different**. The record shows that, at the English network, all parties have always insisted that the producers performed no supervisory function. **At the French network, the parties, led by the employer, alleged and proved the exact opposite. It is this evidence that made a difference**.

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 14; emphasis added)

[68] The above-quoted excerpts are unequivocal. In the 1990s, the CLRB confirmed and even strengthened the division between the English and the French networks for labour relations purposes.

[69] Since that time, the SRC has not contested this situation nor the reasons that led the CLRB to rule as it did. In 2000, on separate dates, the CBC made separate applications to review the structure of the bargaining units at each network. It conducted these cases separately, with separate legal counsel. It never applied for the cases to be heard jointly. It accepted that the application regarding the English network (to which the unions were much more receptive, where certain consolidations were self-evident) would be conducted more briskly than the application regarding the French network (to which all the unions objected). In these

Dans deux demandes distinctes, l'une visant le réseau anglais (530-1827) et l'autre le réseau français, R.-C. a demandé au Conseil de réaménager toutes les unités de négociation où sont répartis ses employés syndiqués. Le Conseil a d'abord entendu et décidé la demande visant le réseau anglais pour ensuite se tourner vers celle-ci.

Dans le cadre de la demande portant sur le réseau anglais (*Société Radio-Canada*, 7 juin 1990 (LD 849), et *Société Radio-Canada* (1991), 84 di 2 (CCRT nº 846)), le Conseil a dû se pencher sur la délimitation géographique des réseaux dits français et anglais pour les fins des relations de travail. Il a jugé que ce qu'il est convenu d'appeler le réseau français comprendrait tous les employés de R.-C. oeuvrant dans la province de Québec et à Moncton (N.B.), sans égard à la langue de diffusion des émissions auxquelles ils travaillent. Le réseau anglais devait pour sa part regrouper les employés travaillant ailleurs au Canada.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, page 96)

[67] Lorsque viendra le temps de définir la composition des unités du réseau français, le CCRT affirmera ce qui suit au sujet de ce qui deviendra l'unité des réalisateurs du réseau français:

Nous établirons donc une unité qui regroupera tous les réalisateurs radio et télévision au service du réseau français de la SRC. **Le Conseil est très conscient du fait que cette structure n'est pas le reflet du réseau anglais. Cette distinction ne surprendra personne dans la mesure où il est établi dès le départ que les deux réseaux sont non seulement distincts mais aussi différents**. Le dossier révèle qu'au réseau anglais toutes les parties ont toujours insisté que les réalisateurs n'exerçaient aucune fonction de supervision. **Au réseau français, l'employeur en tête, on a soutenu et prouvé exactement le contraire. C'est cette preuve qui a fait la différence**.

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 14; c'est nous qui soulignons)

[68] Les extraits précités ne laissent planer aucun doute. Dans les années 1990, le CCRT a consacré et même renforcé la division aux fins de relations de travail entre les réseaux anglais et français.

[69] Depuis ce temps, la SRC n'a remis en cause ni cet état de faits, ni les motifs qui ont amené le CCRT à agir comme il l'a fait. En 2000, elle a formulé à des dates différentes des demandes distinctes de réorganisation visant séparément chacun des réseaux. Elle a mené ces affaires séparément, avec des conseillers juridiques différents. Elle n'a jamais demandé la jonction des instances. Elle a accepté que la demande visant le réseau anglais (à laquelle les syndicats étaient beaucoup plus réceptifs et dans laquelle certains regroupements allaient de soi) soit menée plus rondement que celle visant le réseau français (à laquelle tous les syndicats se

circumstances, it is inappropriate for the SRC to argue that the result obtained in one matter should be a *fait accompli* that pre-empts a debate in the other matter, or be surprised that the Board may reach differing conclusions regarding the two networks.

[70] The Board rather concludes, that the division between the two networks (for labour relations purposes) is still relevant and should not be reconsidered. The Board endorses the reasons expressed by the CLRB on this issue. In 1994, the CLRB and the parties were already cognizant that, for labour relations purposes, the French network should not mirror the English network. Since that time, this conclusion has had an impact on the day-to-day labour relations in the employer's workplace. Undoubtedly, the same factors of change are found in both networks. Nevertheless, the example of the producers at the French network alone, which appears to have no equivalent at the English network, sufficiently illustrates how the distinction between the two networks (for labour relations purposes) is based on factual considerations.

[71] The context leading to the decision about the English network was different. The English network had two bargaining agents; the French network has four. One of the bargaining agents in the English network had already applied for consolidation of the two bargaining units it represented, even before it supported CBC's application; none of the bargaining agents in the French network have applied for a review of the bargaining unit structure, and all have objected to the SRC's application. At the English network, cross-unit projects led to the creation of some permanent hybrid positions; at the French network, there is not one such position. Thus, it should come as no surprise that the Board does not consider itself bound by the conclusions reached in that decision.

[72] Neither is the situation at the SRC comparable to that of TVA. Firstly, the application in that case concerned only the TVA station in Montréal; the bargaining units in the regions were unaffected. Secondly, the unions all recognized that the structure of the bargaining units was outdated, in some cases going back 30 years, was based on outdated technologies, and needed to be reviewed, which is not the case here. Thirdly, the employer had already begun introducing a plan to integrate production work with a view to regrouping employees on the basis of their skills, thereby creating hybrid positions. Certain financial

sont opposés). Dans ces circonstances, la SRC serait malvenue de soutenir que le résultat obtenu dans une affaire constitue un fait accompli qui devrait mettre fin de façon péremptoire au débat dans l'autre, ou de se surprendre que le Conseil puisse en arriver à des conclusions différentes à l'égard des deux réseaux.

[70] Pour sa part, le Conseil en vient plutôt à la conclusion que la division entre réseaux aux fins de relations de travail demeure pertinente et n'a pas à être reconsidérée. Il fait siens les motifs exprimés par le CCRT à ce sujet. Déjà en 1994, le CCRT et les parties ont reconnu qu'en matière de relations de travail, le réseau français ne saurait être le miroir du réseau anglais. Ce constat a eu depuis un impact sur les relations de travail au jour le jour chez l'employeur. Sans doute, les mêmes éléments d'évolution se retrouvent dans les dossiers des deux réseaux. Néanmoins, le seul exemple des réalisateurs du réseau français, qui ne semble pas avoir d'équivalent au réseau anglais, suffit à illustrer à quel point la distinction entre réseaux aux fins de relations de travail se fonde sur des considérations réelles.

[71] Le contexte dans lequel la décision visant le réseau anglais a été rendue était fort différent. Le réseau anglais comptait deux agents négociateurs; le réseau français en compte quatre. L'un des agents négociateurs du réseau anglais avait demandé le regroupement des deux unités qu'il représentait avant même de soutenir la demande de la SRC; aucun des agents négociateurs du réseau français ne demande une réorganisation des unités, et tous s'opposent à la demande de la SRC. Au réseau anglais, les projets de travail interunités ont mené à la création de plusieurs postes hybrides permanents; au réseau français, il n'en existe pas un seul. Il n'est donc pas surprenant que le Conseil ne se sente pas lié par les conclusions auxquelles on est arrivé dans cette décision.

[72] La situation du réseau français de la SRC ne se compare pas non plus à celle de TVA. Premièrement, la demande ne portait que sur la station de TVA à Montréal; les unités en région demeuraient intactes. Deuxièmement, les syndicats reconnaissaient tous que la structure des unités de négociation était dépassée, remontait parfois à une trentaine d'années, se fondait sur des technologies disparues et devait être redéfinie, ce qui n'est pas le cas ici. Troisièmement, l'employeur avait déjà commencé l'implantation d'un projet d'intégration des fonctions de production entraînant le regroupement des employés en fonction de leurs

conditions for producers, journalists and CUPE had already been negotiated at a common bargaining table. In short, that situation was somewhat comparable to the situation at the SRC at the time of the CLRB's decision in 1994.

[73] The Board also highlighted the differences between TVA and the SRC:

> [107] While not binding, the tendency in the television industry is to group employees in one unit. **The case of Société Radio-Canada, while having a number of parallels, has a number of distinctions, including the original composition of its bargaining units, the public nature of the enterprise, the number of employees involved and the number of television stations spread out across the country.**
>
> (*TVA Group Inc.*, *supra*, page 30; emphasis added)

[74] The Board is not required to determine the most appropriate bargaining unit, but rather one bargaining unit structure that will ensure industrial peace and sound labour relations management. In the circumstances and given the particular facts of the present case, the Board considers that a labour relations structure made up of four bargaining units at the SRC is still justified. The labour relations circumstances at the French network are not identical to those in the English network; nor can they be seen as similar to the situation that led the Board to order a single bargaining unit at TVA.

[75] All else being equal, it is up to the employees to decide, not only who is to represent them, but also how they wish to be organized. In the presence of the clearly expressed wishes of all the employees, the employer has the right to require a structure of bargaining units that is functional, but not the structure that it finds most convenient. The employer may obtain a review of the bargaining unit structure contrary to the employees' wishes only if it satisfies the Board that these units are not appropriate for collective bargaining. In the present matter, the Board is satisfied that the existing structure, which the employees request be maintained, is functional. Nothing more is needed to dismiss the employer's application.

compétences et menant à la création de postes polyvalents. Certaines conditions financières pour les réalisateurs, les journalistes et le SCFP avaient déjà été négociées à une table commune. Somme toute, il s'agissait d'une situation plutôt comparable à celle au réseau français de la SRC lorsque le CCRT s'est prononcé en 1994.

[73] Le Conseil a d'ailleurs fait ressortir les différences qui existent entre TVA et la SRC:

> [107] La tendance dans le secteur télévisuel, bien qu'elle ne lie pas le Conseil, consiste à regrouper les employés dans une seule unité. **Le cas de la Société Radio-Canada présente certaines similitudes, mais également un certain nombre de différences, notamment la composition initiale des unités de négociation, la nature publique de l'entreprise, le nombre d'employés touchés et le nombre de stations de télévision réparties dans tout le pays.**
>
> (*Groupe TVA Inc.*, précitée, page 30; c'est nous qui soulignons)

[74] Le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais bien une structure d'unités qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail. Dans les circonstances de la présente instance et vu les faits particuliers de ce dossier, le Conseil estime qu'une structure de relations de travail composée de quatre unités de négociation à la SRC est encore justifiée. Les circonstances des relations de travail au réseau français ne sont pas identiques à celles du réseau anglais, ni assimilables à la conjoncture qui a motivé le Conseil à décréter une seule unité de négociation chez TVA.

[75] Toutes choses étant égales par ailleurs, c'est aux travailleurs qu'il revient de décider non seulement qui les représente, mais aussi comment ils se regroupent. Face à la volonté clairement exprimée de l'ensemble des travailleurs, l'employeur est en droit d'exiger une organisation des unités de négociation qui fonctionne, mais pas celle qui lui convient le plus. L'employeur peut obtenir la remise en cause des regroupements que désirent les employés uniquement s'il convainc le Conseil que ces regroupements sont inhabiles à négocier. Dans la présente affaire, le Conseil demeure convaincu que l'organisation qui existe, et dont les employés demandent le maintien, fonctionne. Il n'en faut pas plus pour rejeter la demande de l'employeur.

VII - Addendum

[76] Having had an opportunity to read the points raised by Ms. Gaal, Member, in her dissenting opinion, the majority of the Board considers it appropriate to address certain issues raised in that opinion.

[77] The fact that the SRC is publicly funded is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure. All employers, whether in the private or public sector, are subject to the same test, that is, a review of the bargaining unit structure must have a positive impact on sound labour relations and industrial peace within the business.

[78] The SRC has argued that a single bargaining unit would make it more competitive by allowing it to combine certain tasks. This position is an economic, not a labour relations, argument. It also assumes that the only possible outcome of a review would be the creation of a single bargaining unit. However, that outcome is not automatic, since section 18.1(2) provides that, if the Board concludes that a review is required, the parties must first try to reach an agreement on the bargaining unit structure before the Board is called upon to resolve the dispute. Thus the conclusion sought by the SRC is not guaranteed.

[79] Since each case is considered on its merits, Board decisions regarding the SRC's competitors are not hard-and-fast precedents. The majority notes that the number of certified bargaining units among the SRC's competitors varies considerably, such as the following examples: Cogeco (six units), Chorus (one unit), Astral Communications (two units), Télémédia (six units), TQS (nine units), Vidéotron (nine units), Télé-Québec (two units), TVA Group (six units), and Radio-Classique (no units).

[80] Cross-unit projects are but one factor in the application for review of the bargaining unit structure. The SRC proposed 286 projects for television and radio, none of which involved the CUPE bargaining unit. **No projects were proposed for platforms other than radio or television**, even though the SRC emphasized technological advances such as the Internet, cellular phones, pocket computers and other devices.

[81] Where television is concerned, out of 57 projects proposed from 1997 to 2000, only 12 are ongoing, 26 were not renewed, and six that were to become

VII - Addendum

[76] Ayant eu l'occasion de prendre connaissance des éléments soulevés par M[e] Gaal, Membre, dans sa dissidence, il y a lieu de pondérer certains éléments qui y sont soulevés.

[77] Le fait que la SRC soit financée par le trésor public n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration des unités de négociation. Tous les employeurs, qu'ils soient privés ou publics répondent au même critère, soit qu'une restructuration doit avoir une incidence positive sur de saines relations de travail et la paix industrielle au sein de l'entreprise.

[78] La SRC a soutenu que la présence d'une seule unité de négociation la rendrait plus concurrentielle en lui permettant de regrouper certaines fonctions. Il s'agit là d'un argument économique plutôt qu'un argument de relations de travail. Cet argument présume également que la seule conséquence possible d'une restructuration serait la création d'une seule unité de négociation. Or ce résultat n'est pas automatique puisque le paragraphe 18.1(2) prévoit que dans le cas où le Conseil conclut qu'une restructuration s'impose, les parties doivent d'abord tenter de s'entendre sur la composition des unités avant que le Conseil ne soit appelé à trancher le différend. La conclusion recherchée par la SRC n'est donc pas assurée.

[79] Comme chaque dossier est une question de faits, les décisions du Conseil concernant les concurrents de la SRC ne sont pas des précédents incontournables. Précisons que le nombre d'unités d'accréditation chez les concurrents de la SRC est loin d'être uniforme, comme par exemple: Cogeco (six unités), Chorus (une unité), Astral Communications (deux unités), Télémédia (six unités), TQS (neuf unités), Vidéotron (neuf unités), Télé-Québec (deux unités), Groupe TVA (six unités), Radio-Classique (aucune unité).

[80] Les projets interunités ne sont qu'un aspect de la demande de révision des unités. La SRC a présenté 286 projets pour la télévision et la radio. Aucun de ces projets n'implique l'unité SCFP. **Aucun projet n'a été présenté pour des plate-formes autres que la radio ou la télévision**, alors que la SRC a insisté sur les avances technologiques comme l'internet, le téléphone cellulaire, les ordinateurs de poche et ainsi de suite.

[81] Dans le cas de la télévision, sur 57 projets mis de l'avant entre 1997 et 2000, seulement 12 se poursuivent, 26 n'ont pas été renouvelés et aucune suite

permanent were not followed-up. There is no indication in the reports of a lack of co-operation by the unions concerning these projects. There was only one grievance, concerning project no. 049.

[82] Where radio is concerned, out of 229 projects proposed from 1997 to 2000, 74 completed projects were not renewed, and 33 were never implemented. With respect to the still current 100 projects, no requests to create hybrid jobs have been made to the unions and 11 of these projects operate within the same bargaining unit (intra-unit projects).

[83] As far as radio is concerned, the employer has indeed encountered more difficulties. However, a number of those difficulties are very context-specific, and they cannot all be attributed to lack of co-operation by the unions.

[84] The difficulties caused by the lack of co-operation by the unions are as follows: the STARF objected to four English radio projects in Montréal involving Mr. Opolco; two projects at Radio-Canada International were abandoned because of a lack of co-operation by the STARF; four projects in Québec city were not implemented because of the resistance of the AR and the STARF; and two projects in Moncton and Sept-Îles were suspended because of grievances by the SCRC.

[85] On the other hand, here are some examples of difficulties that have no bearing on an application for review of the bargaining unit structure. In 1997, at the Montréal French and English radio networks, there was a delay in having the producers adjust to the Dalet technology, attributable to a lack of Dalet-equipped workstations and a lack of training; at present these projects are working well. One project involving a program broadcast in Cree was delayed because the technicians did not understand that language. In Moncton, four projects were implemented despite resistance by the producers.

[86] Lastly, many projects were proposed in response to specific needs and do not support an application for review of the bargaining unit structure, such as projects related to seasonal or short-term programming, or projects used solely for training or skill development purposes. Some projects were not renewed because of

n'a été donnée à 6 projets devant mener à une permanence. Il n'y a aucune indication dans les bilans qu'il y a eu un manque de coopération des syndicats concernant ces projets. Il y a eu un seul grief concernant le projet n° 049.

[82] Dans le cas de la radio, sur 229 projets mis de l'avant entre 1997 et 2000, 74 projets terminés n'ont pas été renouvelés et 33 projets n'ont jamais eu lieu. Sur les 100 projets qui se poursuivent toujours, il n'y a eu aucune demande faite aux syndicats pour la création de postes hybrides. Par ailleurs, il y a onze de ces projets qui se déroulent à l'intérieur de la même unité (intraunité).

[83] Il est vrai que pour la radio, l'employeur a effectivement eu à faire face à plus de difficultés. Toutefois, plusieurs de celles-ci s'inscrivent dans des contextes très particuliers et il n'est pas possible de toutes les attribuer à un manque de coopération de la part des syndicats.

[84] Les difficultés causées par le manque de coopération des syndicats sont les suivantes: le STARF s'est opposé à 4 projets à la radio anglaise de Montréal mettant en cause M. Opolco; 2 projets à Radio-Canada International ont été abandonnés en raison d'un manque de coopération du STARF; 4 projets à Québec n'ont pas vu le jour en raison de la résistance de l'AR et du STARF; 2 projets à Moncton et à Sept-Îles ont été suspendus en raison de griefs du SCRC.

[85] Par contre, voici des exemples de difficultés qui n'ont aucun impact sur une demande de restructuration. En 1997, à la radio française et anglaise de Montréal, les réalisateurs ont pris un retard face à l'adaptation à la technologie Dalet, attribuable à un manque de postes de travail équipés de cette technologie ainsi qu'à un manque de formation; à l'heure actuelle, ces projets fonctionnent bien. Un projet impliquant la diffusion d'une émission en langue cri a subi des retards parce que les techniciens ne comprenaient pas cette langue. À Moncton, 4 projets ont été mis en oeuvre malgré la résistance des réalisateurs.

[86] Enfin, bon nombre de projets ont été créés pour répondre à des besoins ponctuels et ne soutiennent pas une demande de restructuration des unités, comme par exemple des projets touchant des émissions saisonnières ou de courte durée ou encore des projets qui servent uniquement à des fins de formation ou de

lack of employee availability, a change of equipment, or tasks being assigned to other studios.

VIII - Conclusion

[87] It is utopian to believe that the creation of a single bargaining unit would solve all the problems the SRC has complained about. Sound labour relations begin with the exchange of information and dialogue. Sustainable success is achieved at the bargaining table. That is a principle set out in the *Code* and encouraged by the Board. Granted, one need not wait until bargaining units become dysfunctional before taking action. That being said, a party applying for a review without the agreement of the other parties must be able to satisfy the Board that it has done everything it can to obtain the concessions it needed. It cannot call upon the Board to obtain indirectly what it was not successful in obtaining in bargaining or otherwise.

[88] For these reasons, the majority of the Board concludes that it is not appropriate to review the current bargaining unit structure, and dismisses the employer's application.

Dissenting Opinion of Ms. Sonia Gaal, Member

[89] I have read the majority decision and the Addendum and, with respect, I cannot concur with them.

[90] It is helpful to review certain relevant Board decisions rendered at the time of the most recent reviews in 1991 and 1994 and cited by the majority, as well as the recent decisions *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248 (hereinafter *CBC 218 (2003)*); and *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31 (hereinafter *CBC 253 (2003)*) regarding the CBC's English network. These decisions show that there are many more similarities than dissimilarities between the French and English networks.

développement de compétences. Certains projets n'ont pas été renouvelés faute de disponibilité des employés, de changement dans les outils de travail ou encore en raison du déploiement des tâches vers d'autres studios.

VIII - Conclusion

[87] Il est utopique de croire que l'avènement d'une seule unité de négociation viendrait résoudre tous les maux dont la SRC se plaint. Les bonnes relations de travail commencent par l'échange et la discussion. Les succès durables sont obtenus à la table de négociation. Il s'agit là d'un principe que le *Code* met de l'avant et dont le Conseil fait la promotion. Certes, on n'a pas à attendre que des unités soient dysfonctionnelles avant d'agir. Cela dit, la partie qui demande la révision sans l'accord de ses vis-à-vis doit pouvoir convaincre qu'elle a fait tout en son pouvoir pour obtenir les concessions dont elle avait besoin. Elle ne peut se servir du Conseil pour obtenir indirectement ce qu'elle n'a pas réussi ou tenté d'obtenir à la table de négociation ou autrement.

[88] Pour ces motifs, la majorité du banc du Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de revoir les unités de négociation actuelles et rejette la demande de l'employeur.

Opinion dissidente de M^e^ Sonia Gaal, Membre

[89] J'ai lu la décision et l'Addendum de la majorité et avec respect, je ne peux y souscrire.

[90] Il est utile de revoir certaines décisions pertinentes du Conseil lors des dernières révisions en 1991 et 1994, citées par la majorité ainsi que les décisions récentes *Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248 (ci-après *CBC 218 (2003)*); et *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31 (ci-après *CBC 253 (2003)*) pour le réseau anglais de la SRC. Ces décisions démontrent qu'il y a beaucoup plus de similitudes que de différences entre les réseaux français et anglais.

I - Review of the Relevant Case Law

A - *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846) [English network] (*CBC 846 (1991)*)

[91] The CBC requested a review of the units and proposed six units:

- program presentation unit;
- program production unit;
- administrative unit;
- TV producers unit;
- radio producers unit;
- security guards unit in Ottawa.

[92] The parallel proceedings regarding the French network were suspended during this time.

[93] The Board upheld the distinction between the French and English networks based on the centre of production: French for the province of Quebec and Moncton, N.B., and English for the rest of the country. The Board addressed the technological changes that had taken place since the early 1980s and their impact on the work of employees:

> **A number of technological advances in the field of radio and television is another factor that has contributed to the blurring of traditional lines among crafts and functions. This trend is likely to turn into a tide in the foreseeable future**. Job titles may endure but even a cursory look at the descriptions of the duties involved gives a good idea of the extent to which change has taken place. In the future, employees will see their roles further enlarged within their respective production units, going much beyond the carrying out of orders. Conversely, "order-issuers" who are without any technical expertise will become an endangered species. **In sum, traditional skills and crafts are imploding and giving way to increased professional mobility. People's aspirations are the mirror image of those changes**.
>
> ...
>
> The blurring of traditional lines between CBC's departments brought about by corporate and **technological development has parallelled the erosion of the tight compartmentalization, grey areas notwithstanding, among different skills and crafts, and is likely to continue unabated. Today's jobs bear little resemblance to the ones found at the time the present bargaining units were developed**.
>
> (*CBC 846 (1991)*, *supra*, pages 12-13; emphasis added)

I - Revue de la jurisprudence pertinente

A - *Société Radio-Canada* (1991), 84 di 1 (CCRT nº 846) [réseau anglais] (*CBC 846 (1991)*)

[91] La SRC a demandé une révision des unités et a proposé six unités:

- unité de présentation des émissions
- unité de production des émissions
- unité d'administration
- unité de réalisateurs d'émissions de télévision
- unité de réalisateurs d'émissions de radio
- unité de gardiens de sécurité à Ottawa

[92] Les procédures parallèles du réseau français ont été suspendues pendant ce temps.

[93] Le Conseil confirme la distinction entre les réseaux français et anglais selon le centre de production: le réseau français pour le Québec et Moncton (Nouveau-Brunswick) et le réseau anglais pour le reste du pays. Le Conseil traite des changements technologiques qui sont survenus depuis le début des années 1980 et leur effet sur le travail des employés:

> **L'évolution technique qu'ont connue la radio et la télévision, et celle encore plus grande qui s'annonce et dont on a à peine esquissé l'ébauche en audience, contribuent à brouiller davantage les délimitations traditionnelles entre les différents corps de métier**. Certes, plusieurs métiers portent toujours le même nom, mais il suffit d'en lire la description de tâches pour voir jusqu'à quel point l'ensemble s'est raffiné dans la pratique au point de ne plus ressembler à ce qu'ils étaient à l'origine. Ainsi dans l'avenir les équipes de production compteront de moins en moins d'exécutants au sens strict du terme, confinés à une tâche et qui ne seraient en somme que des subordonnés dociles. A l'autre bout du spectre, il y aura de moins en moins de «donneurs d'ordres» étrangers à la technique et encore capables de survivre. **En somme les métiers traditionnels éclatent et les exigences de mobilité professionnelle s'accroissent. Il en va de même des aspirations des gens qui y évoluent**.
>
> ...
>
> Autant les lignes de partage entre les services de Radio-Canada s'estompent avec l'évolution de l'entreprise et de la **technique, autant la démarcation entre différents métiers, marquée de zones grises, est appelée à changer ou même à disparaître avec le temps et au gré de la technologie. Les métiers d'aujourd'hui sont pour beaucoup des métiers qui n'existaient pas à l'époque où les paramètres des unités de négociation actuelles ont été déterminés**.
>
> (*CBC 846 (1991)*, précitée, pages 12-13; c'est nous qui soulignons)

[94] The Board also addressed the fact that the CBC is a public corporation:

> Another key consideration relates to the **public nature of the CBC**. CBC does not constitute what is commonly and strictly referred to as an essential service, i.e. one where public health and safety is put at risk when it is interrupted. The fact remains that it dispenses a public service, funded in large part by taxpayers' money, and that **it would be ill-advised to institute a collective bargaining structure exposed to a potential multiplicity of conflicts or sequential shut-downs**.
>
> (*CBC 846 (1991)*, *supra*, pages 15-16; emphasis added)

[95] The Board concluded that there should be four units:

- production and presentation unit;
- technical trades and general labour unit;
- general administrative unit;
- supervisory personnel unit.

[96] The Board also concluded that the security guards unit in Ottawa was not appropriate for collective bargaining and that the members were to be assigned to one of the units further to a review of the parties' positions on the issue.

B - *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023) [French network] (*SRC 1023 (1993)*)

[97] The SRC had requested that the number of units be reduced from 11 to 5. The hearings in this case once again referred to the decisions rendered for the English network.

[98] Further to the evidence filed by the SRC, eight unions asked the Board to dismiss the application since the evidence did not meet the criteria established in the case law, including that of the units no longer being appropriate for bargaining.

[99] The Board determined that the units were outdated and no longer appropriate for bargaining:

> Union representation at CBC thus continued to be based on the 1950s model. It is trite to say that operating methods and techniques have changed considerably, and that they continue to change. CBC too has changed: it is making more use of regional stations in its national programming, even though entire production centres have been closed because of budget cuts. In this context, methods of work organization and employees' careers also have to change. With deference to the

[94] Le Conseil se penche aussi sur le fait que la SRC est une société à caractère public:

> Un dernier facteur qui doit être pris en compte est celui du **caractère public de Radio-Canada**. Radio-Canada n'offre pas ce qu'il est convenu d'appeler un service essentiel au sens où on l'entend habituellement, c'est-à-dire un service susceptible d'influer sur la santé ou la sécurité du public s'il cesse d'être dispensé. Il n'en demeure pas moins que la Société dispense un service public financé pour une très large part par le trésor public. **Il serait malsain d'y instaurer une structure de négociation collective qui en permette la perturbation perpétuelle dans des chaînes de différends**.
>
> (*CBC 846 (1991)*, précitée, pages 15-16; c'est nous qui soulignons)

[95] Le Conseil conclut qu'il devrait y avoir quatre unités:

- unité de réalisation et présentation
- unité technique, de métiers et manoeuvres
- unité d'administration et soutien administratif
- unité du personnel de supervision

[96] Le Conseil conclut également que l'unité des gardiens de sécurité à Ottawa n'est plus habile à négocier collectivement et que les membres seront transférés dans l'une des unités après qu'il aura étudié la position des parties sur cette question.

B - *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023) [réseau français] (*SRC 1023 (1993)*)

[97] La SRC a demandé de réduire le nombre d'unités de 11 à 5. Les audiences dans cette affaire ont repris une fois les décisions rendues du côté du réseau anglais.

[98] Suite à la preuve présentée par la SRC, huit syndicats demandent au Conseil de rejeter la demande parce que la preuve ne satisfait pas aux critères établis dans la jurisprudence, à savoir entre autres, que les unités ne sont plus habiles à négocier.

[99] Le Conseil conclut que les unités sont désuètes et ne sont plus habiles à négocier:

> La représentation syndicale à R.-C. est restée ainsi calquée sur le modèle des années 1950. Les méthodes et techniques d'exploitation ont de l'aveu de tous considérablement changé et elles continuent d'évoluer. La Société aussi a changé: elle fait davantage appel aux stations régionales dans sa programmation nationale bien que des centres entiers de production aient été fermés à cause de compressions budgétaires. Dans un tel contexte, les modes d'organisation du

opposing view, the rigidity of the present bargaining structure does not make this possible.

The overlapping of labour jurisdictions between units generates conflicts or absurdities which are amply demonstrated by the evidence. The parties, employer and unions alike, say they have shown flexibility and understanding, to the point of minimizing problems. **Be that as it may, both sides are skating on thin ice. CBC maintained that it had respected the bargaining certificates and voluntary recognitions, despite its desire and its need to sometimes act otherwise for the smooth operation of its affairs. The unions stated that they have shown themselves to be tolerant and flexible with the employer. What these attitudes, which are certainly positive, have in common is that they establish the need to make some permanent changes**. However, the Board will not bring about changes one by one, as it has done in the past.

(*SRC 1023 (1993), supra*, pages 106-107 ; emphasis added)

[100] The Board was not satisfied with the solution proposed by the SRC and asked the unions to make submissions on this issue.

C - *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091) [French network] (*SRC 1091 (1994)*)

[101] This is a continuation of *SRC 1023 (1993), supra*, in which it was determined that the units should be reviewed. The eight unions were asked to give their opinions on the number of units after the hearings were suspended in the summer of 1994. Seven of the eight unions and the SRC agreed on four units. The SEPQA was the only party that wanted a single unit. These proposed units were as follows:

- production and presentation unit;
- technical and trades unit;
- administrative and administrative support unit;
- radio and television producers unit.

[102] The agreement provided as follows:

"**The intended scope of the above-mentioned units 1, 2 and 3 is essentially the same as that of the three bargaining units determined for the English network (file 530-1827), with the exception of the producers**. Each of the undersigned parties reserves the right to identify during phase 2 which specific function or functions will be included in which units." (translation)

(*SRC 1091 (1994), supra*, pages 4-5; emphasis added)

travail et la carrière des employés doivent aussi évoluer. Avec déférence pour l'opinion contraire, la rigidité de la structure de négociation actuelle ne le permet pas.

Le chevauchement des compétences de travail entre les unités est générateur de conflits ou d'absurdités que la preuve démontre amplement. Les parties, employeur comme syndicats, disent avoir fait montre de souplesse et de compréhension au point de réduire les problèmes au minimum. **Cela dit, de part et d'autre, on marche sur des oeufs. R.-C. soutient s'être comportée en respectant les certificats d'accréditation et les reconnaissances volontaires malgré sa volonté et son besoin d'agir parfois autrement pour la bonne marche de ses affaires. Les syndicats disent s'être montrés tolérants et souples face à l'employeur. Ces attitudes certes positives se rejoignent en ce sens qu'elles démontrent la nécessité de faire des ajustements permanents**. Ces ajustements le Conseil ne les fera toutefois pas à la pièce comme il l'a fait dans le passé.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, pages 106-107; c'est nous qui soulignons)

[100] Le Conseil n'est pas convaincu de la solution proposée par la SRC et invite les syndicats à présenter leurs observations à ce sujet.

C - *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091) [réseau français] (*SRC 1091 (1994)*)

[101] Il s'agit de la suite de la décision *SRC 1023 (1993)*, précitée, dans laquelle le Conseil avait déterminé qu'il y avait lieu de réviser les unités et demandait aux huit syndicats d'exprimer leur opinion sur le nombre d'unités. Après une suspension des audiences à l'été 1994 sept des huit syndicats et la SRC se sont entendus sur quatre unités. Il n'y a que le Syndicat des employés du Québec et de l'Acadie (SEPQA) qui voulait une unité globale. Les unités proposées sont les suivantes:

- unité de production et de présentation
- unité technique et de métiers
- unité administrative et de soutien administratif
- unité de réalisateurs radio et télévision

[102] L'entente stipulait:

«**La portée intentionnelle des unités 1, 2 et 3 ci-dessus mentionnées est dans son essence celle des trois unités de négociation décidées au réseau anglais (dossier 530-1827), à l'exception des réalisateurs**. Chaque partie soussignée se réserve le droit de préciser lors de la phase 2 la ou les fonctions précises qui doivent être incluses dans l'une ou l'autre des unités.»

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, pages 4-5; c'est nous qui soulignons)

[103] The Board agreed to the parties' agreement:

> Although not bound by this agreement, the Board considers nevertheless that, unless there is serious reason to do so, the agreement should not be disregarded for it reflects the guiding principles of a global review.
>
> An analysis of the evidence persuaded the Board that the four units proposed by the CBC, CUPE, the STRF, the SJRC, the AR and the ARR meet these criteria, and constitute an appropriate bargaining structure for CBC's French network. The central question raised by this structure is where the producers belong.
>
> (*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 14)

[104] The Board recognized that the French and English networks are different where the producers are concerned.

> The Board will therefore establish a unit for all radio and television producers who work for CBC's French network. The Board is mindful of the fact that this structure does not mirror that of the English network. This will come as no surprise as it was established at the outset that the two networks are not only separate but also different. **The record shows that, at the English network, all parties have always insisted that the producers performed no supervisory function. At the French network, the parties, led by the employer, alleged and proved the exact opposite. It is this evidence that made a difference**.
>
> (*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 14; emphasis added)

[105] The Board made the following comments regarding the position of the SEPQA, which advocated a single unit:

> Although SEPQA's proposal to consolidate them in one unit may be viewed as the ideal model, the evidence does not support such a move. **At the present time, the broadcasting industry in general, and CBC in particular, are experiencing enough turmoil without the Board further exacerbating it and going against the wishes of the majority**. The Board's role, as it has consistently held in past decisions, is to define the units it deems appropriate for bargaining. ...
>
> (*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 15; emphasis added)

[106] The Board held as follows:

> The Board will now define the specific content of the above-described units. To the extent that **the agreement reached by the parties and approved by the Board stated that it**

[103] Le Conseil respecte l'entente des parties:

> Sans y être lié, le Conseil estime cependant que cet accord ne doit pas être écarté sans motifs sérieux dans la mesure où les principes directeurs d'une révision globale y sont respectés.
>
> L'analyse de la preuve nous amène à conclure que les quatre unités proposées par la SRC, le STRF, le SJRC, l'AR et l'ARR respectent ces critères et forment une structure de négociation appropriée pour le réseau français de la SRC. La question centrale que pose cette structure est la place qu'elle réserve aux réalisateurs.
>
> (*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 14)

[104] Le Conseil reconnaît que les réseaux français et anglais sont différents en ce qui concerne les réalisateurs:

> Nous établirons donc une unité qui regroupera tous les réalisateurs radio et télévision au service du réseau français de la SRC. Le Conseil est très conscient du fait que cette structure n'est pas le reflet du réseau anglais. Cette distinction ne surprendra personne dans la mesure où il est établi dès le départ que les deux réseaux sont non seulement distincts mais différents. **Le dossier révèle qu'au réseau anglais toutes les parties ont toujours insisté que les réalisateurs n'exerçaient aucune fonction de supervision. Au réseau français, l'employeur en tête, on a soutenu et prouvé exactement le contraire. C'est cette preuve qui a fait la différence**.
>
> (*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 14; c'est nous qui soulignons)

[105] Le Conseil fait alors ces remarques concernant la position du SEPQA qui prônait une unité globale:

> Bien que la proposition du SEPQA de les réunir en une seule unité puisse être vue comme le modèle idéal, la preuve ne permet pas de l'affirmer: **trop de choses bougent actuellement dans le secteur de la radio et télédiffusion en général et à la SRC en particulier pour que nous y ajoutions des éléments de bouleversement qui ne sont pas vraiment nécessaires ni souhaités du plus grand nombre**. Le rôle du Conseil, comme le souligne une jurisprudence constante, est de définir les unités qu'il juge habiles à négocier...
>
> (*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 15; c'est nous qui soulignons)

[106] Le Conseil conclut ainsi:

> Le Conseil procédera maintenant à la définition du contenu précis des unités décrites ci-dessus. Dans la mesure où **l'accord des parties accepté par le Conseil disait reprendre**

adopted the broad lines of the units described at the English network, this should simplify the Board's task.

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 16; emphasis added)

[107] To summarize:

- The distinction between the French and the English networks has mainly to do with the producers.

- In 1994, the Board neither defined nor created the bargaining units in the French network; it merely **ratified** the parties' agreement that reiterated the agreement regarding the English network and respected the principles set out in the case law. This point is important because the agreement showed that the structure of the English network influenced that of the French network. In fact, the unions and the SRC appeared to recognize that, notwithstanding disputes over the producers' role, the two networks had many things in common.

- From a technological perspective, major changes had occurred, which the Board recognized were only a beginning. According to the Board's comments in *CBC 846 (1991)*, *supra*, and *SRC 1023 (1993)*, *supra*, these changes affected both networks.

- The CBC is a publicly funded Crown corporation, in which disruptions related to a difficult bargaining structure must be avoided.

D - *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248 [English network] (*CBC 218 (2003)*)

[108] I disagree with the majority that this decision cannot be used in analysing the present case (paragraph 62). Obviously, this decision alone does not justify an automatic review of the bargaining unit structure in the French network. However, because this decision was rendered while the oral hearings of the present case were being held, it is difficult to ignore since the present case has to do with the same employer and necessarily with the same issues.

[109] As well, certain excerpts of this decision deal with the burden of proof under section 18.1 of the *Code*:

[113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree

les grandes lignes des unités du réseau anglais, l'exercice devrait en être simplifié d'autant.

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 16; c'est nous qui soulignons)

[107] En résumé:

- La distinction entre les réseaux français et anglais concerne surtout le rôle des réalisateurs.

- Le Conseil n'a pas déterminé ou créé de toutes pièces les unités du réseau français en 1994; il n'a fait qu'**entériner** l'entente entre les parties qui reprenait celle du réseau anglais et respectait les principes jurisprudentiels. Ceci est important car l'entente démontrait que la structure du réseau anglais avait une influence sur le réseau français. En effet, les syndicats et la SRC semblaient reconnaître qu'il y avait beaucoup de choses en commun entre les deux réseaux, nonobstant les différends quant au rôle des réalisateurs.

- Il y a eu des changements majeurs au point de vue de la technologie et le Conseil reconnaissait que ce n'était que le début. Ces changements touchaient les deux réseaux, selon les commentaires du Conseil dans *CBC 846 (1991)* et *SRC 1023 (1993)*, précitées.

- La SRC est une société d'État financée par le trésor public et il faut lui éviter des perturbations liées à une structure de négociation difficile.

D - *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248 [réseau anglais] (*CBC 218 (2003)*)

[108] Je ne suis pas d'accord avec l'opinion de la majorité qui croit que cette décision ne peut «servir à l'analyse de la présente affaire» (paragraphe 62). Il est évident que cette décision à elle seule ne justifie pas une révision automatique des unités du réseau français. Par contre, étant donné que cette décision a été rendue pendant que les audiences de la présente affaire avaient lieu, il est difficile de l'ignorer, puisque nous sommes en présence du même employeur et les mêmes éléments s'y retrouvent forcément.

[109] De plus, certains passages se rapportent au fardeau de la preuve dans une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code*:

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie

with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. **The meaning of the phrase "no longer appropriate" is not one which can be given the same meaning in all circumstances. The term must be considered in light of the new statutory context, bearing in mind the whole of section 18.1**. The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered. The *Code* now comprehensively provides for bargaining unit reviews where bargaining units become inappropriate because employers who were formerly separate act as a single employer (section 35), there is a sale of a business (section 45), or if units are otherwise no longer appropriate (section 18.1(1)). Whether the evolution is due to a merger, a sale of business or whether it is a change of circumstances rendering the bargaining units inappropriate under section 18.1(1), the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. **The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of section 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.**

(*CBC 218 (2003)*, *supra*, pages 59-60; and 297-298; emphasis added)

[110] Next, the majority in this decision explains why the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. In my opinion, the same reasoning applies, *mutatis mutandis*, to the French network since the evidence has established that the French network faces the same problems as those set out regarding the English network in *CBC 218 (2003)*, *supra*:

[126] Having considered all the above factors, it is apparent, if the above standards are considered and applied, that the current bargaining units, as has been argued by the employer and by the CMG, are no longer appropriate.

[127] There are a variety of reasons for this, and while the Board is of the view that it must carefully reflect the wording of the *Code*, and not imply a threshold or burden of proof not expressed in the wording, the units under consideration here would no longer be appropriate even if there was a high threshold of proof. **First of all**, the separation of technical functions into a separate bargaining unit, structured as that unit is now structured and given that the work functions are integrated, leads to unsound labour relations because it is arbitrary and problematic, puts employees performing similar and integrated functions in separate units, reduces flexibility and efficiency, causes jurisdictional uncertainty and increases the tensions surrounding the necessary introduction and utilization of new technology. There is undue fragmentation of

intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. **L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement» ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1**. Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le *Code* contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des employeurs jusque-là distincts se comportent comme un employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1(1)). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. **Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.**

(*CBC 218 (2003)*, précitée, pages 58; et 297-298; c'est nous qui soulignons)

[110] Puis, la majorité dans cette décision explique les raisons pour lesquelles les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Selon moi, le même raisonnement s'applique *mutatis mutandis* au réseau français car la preuve a démontré que le réseau français fait face aux mêmes problèmes que ceux énoncés pour le réseau anglais dans la décision *CBC 218 (2003)*, précitée.

[126] Après avoir tenu compte de tous ces facteurs, il est évident que, si l'on applique les normes qui précèdent, les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement, comme l'employeur et la GCM l'ont déclaré.

[127] Cela s'explique pour diverses raisons, et même si le Conseil est d'avis qu'il doit soigneusement refléter le libellé du *Code* dans sa décision, sans impliquer l'existence d'un critère ou d'une charge de la preuve qui ne sont pas exprimés dans le texte, les unités en cause ne seraient plus habiles à négocier collectivement même si la charge de la preuve était lourde. **Premièrement**, la séparation des fonctions techniques dans le cadre d'une unité de négociation distincte structurée comme elle l'est maintenant, étant donné que les fonctions opérationnelles sont intégrées, mène à des relations du travail malsaines parce qu'elle est arbitraire et cause des problèmes, que des employés chargés de tâches virtuellement identiques et de fonctions intégrées sont classés dans des unités distinctes, qu'elle réduit la souplesse et l'efficience, cause de l'incertitude

the relevant bargaining units, which is not based upon real and significant differences in work functions and which introduces unnecessary administrative complexity and a lack of flexibility into the workplace.

[128] **Secondly**, the bargaining unit structure limits the capacity of the Corporation to rapidly and flexibly respond to developing and increasing industry pressures and competition and to adjust to reductions in public funding support, and reduces the capacity of the Corporation to maintain a national presence by flexibly and efficiently managing reductions in personnel and other resources particularly in its regional operations and in smaller centres, utilizing emerging and efficient technologies.

[129] **Thirdly**, the definition of work functions and the distinction between the functions, particularly if units 1 and 2 are considered, was never completely clear and if not now addressed, has and will continue to require constant adjustment to bargaining structures by the parties themselves through negotiation. **While the Hybrid and Cross-Skilling agreements are cooperative and responsive arrangements, they also serve to underline the need to continue to respond to emerging technology and other circumstances. The Hybrid agreement is problematic, since in essence it concedes that it is impossible for the parties to draw an identifiable line between the bargaining units founded on identifiable conceptual differences between bargaining units 1 and 2.** An important element of the Hybrid agreement outlines that employees who perform work that involves the skills of both units may be assigned to either unit. This provision in itself clearly shows that the two bargaining units as now structured and defined often cannot be distinguished. The exercise of the right to strike could become different when work falls within the jurisdiction of two bargaining units, one striking, one not. It has long been established, in respect of bargaining units defined under the provisions of the *Code* (unlike the more common situation in the provinces), that the definition of appropriate bargaining units based upon *Code* provisions is generally a function of the Board and that it should not ordinarily be left to the parties to adjust by agreement. (See, for example, *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432 at paragraphs 28 to 33; and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.) Here, the parties themselves have had to make repeated adjustment to address their circumstances through the collective agreements and through other accommodating agreements such as that relating to the Windsor Experiment. While the Board might be reluctant in many circumstances to interfere with freely negotiated agreements, here by their applications, the employer and the CMG are directly requesting that the Board allow the appropriateness of the bargaining units to be

en matière de compétences et accroît les tensions qui entourent l'introduction et l'utilisation nécessaires de la nouvelle technologie. Il en résulte une fragmentation inutile des unités de négociation qui n'est pas fondée sur de véritables différences importantes des fonctions professionnelles et qui introduit dans le milieu de travail une complexité et un manque de souplesse inutile dans l'administration.

[128] **Deuxièmement**, la structure des unités de négociation limite la capacité de la Société de réagir avec la rapidité et la souplesse voulues aux pressions et à la concurrence croissante dans le secteur et de s'adapter aux réductions du volet public de son financement; elle va même jusqu'à réduire sa capacité de maintenir une présence nationale en gérant avec efficience et souplesse les compressions de son effectif et de ses autres ressources, particulièrement dans ses opérations régionales et dans les petites localités, grâce à l'utilisation de technologies efficientes et nouvelles.

[129] **Troisièmement**, la définition des fonctions opérationnelles et la distinction entre ces fonctions, particulièrement dans le cas des unités 1 et 2, n'a jamais été tout à fait claire; si elle n'est pas précisée maintenant, elle continuera d'exiger des rajustements constants des structures de négociation comme ceux qu'elle a déjà imposés aux parties elles-mêmes à la table de négociation. **Même si les ententes sur les postes hybrides et polyvalents sont des mécanismes de coopération judicieux, elles n'en soulignent pas moins la nécessité pour les parties de continuer à s'adapter à la technologie nouvelle et aux autres circonstances. L'entente sur les postes hybrides pose d'ailleurs un problème puisqu'elle revient essentiellement à reconnaître qu'il est impossible pour les parties d'établir entre les unités de négociation une ligne de démarcation identifiable fondée sur des différences conceptuelles perceptibles entre les unités 1 et 2.** Une importante partie de cette entente précise d'ailleurs que les employés affectés à des tâches faisant appel à des compétences relevant des deux unités peuvent être classés dans l'une ou l'autre. En soit, cette disposition révèle clairement que la structure et la définition actuelles des deux unités fait qu'on ne peut souvent pas les distinguer. L'exercice du droit de grève pourrait changer un travail du ressort de deux unités de négociation lorsque l'une des deux est en grève, mais l'autre pas. Il est reconnu depuis longtemps, dans le cas des unités de négociation définies conformément aux dispositions du *Code* (contrairement à la situation qui prévaut généralement dans les provinces), que la définition des unités habiles à négocier collectivement fondée sur ces dispositions incombe généralement au Conseil et qu'il ne devrait pas normalement laisser aux parties le soin de la rajuster d'un commun accord. (Voir, par exemple, l'arrêt *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, aux paragraphes 28 à 33; et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI nº 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.) Dans ce cas-ci, les parties elles-mêmes ont dû faire des rajustements répétés pour s'adapter à leur situation changeante, aussi bien dans le contexte des conventions collectives que

addressed, even though the accommodations reflected by the various agreements have already been made.

[130] It is important that the creation of **hybrid jobs**, combining the skills of the two units and the other accommodations made in the collective agreements and otherwise, have been made necessary by circumstances external to the employer and not by unilateral employer action and do not appear to be the result of employer manipulation. **Rather they have been made necessary by financial and other pressures, technological developments and other workplace realities and challenges**. Under the *Code*, such situations may now be effectively addressed by applying to the Board to initiate a flexible process to allow those affected to first attempt together the tasks of defining new and more appropriate unit boundaries.

(pages 67-70; and 306-307; emphasis added)

(See also *Marine Atlantic Inc.*, November 9, 2004 (CIRB LD 1163), which considers the issue of the evidence required for a review of the bargaining unit structure under section 18.1 of the *Code*.)

[111] This decision was upheld by a reconsideration panel in *CBC 253 (2003)*, *supra*, on November 10, 2003, which considered the issue of the evidence required under section 18.1 of the *Code*:

[74] A careful analysis of the decision under review brings the present panel to the conclusion that the initial panel's interpretation of the applicable test pursuant to section 18.1 of the *Code* has not been altered. The applicable test is still whether the Board is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. **However, the initial panel has elaborated further to state that it is not necessary to wait for serious or completely intolerable problems before the Board can be satisfied that the bargaining units are in effect no longer appropriate and that, in proceeding in such a review, the Board will take a broad and balanced view of all relevant factors**.

[75] As stated above, it is clear to the reconsideration panel that the Board still takes the approach that bargaining unit reviews should not be undertaken lightly and that valid and sound reasons will have to be advanced by a party in establishing that the bargaining units are no longer appropriate.

(pages 24-25; and 282; emphasis added)

dans d'autres accommodements comme celui qui a mené à l'Expérience de Windsor. Même si le Conseil répugne souvent à s'ingérer dans des ententes librement négociées, en l'occurrence, par leurs demandes, l'employeur et la GCM l'ont directement invité à leur permettre de s'attaquer au problème de l'habileté à négocier de leurs unités de négociation, même si les arrangements que reflètent les diverses ententes en question ont déjà été pris.

[130] Il est important que la création des **postes hybrides** qui combinent des compétences du ressort de deux unités et les autres arrangements conclus dans le cadre des conventions collectives et d'autres ententes aient été rendus nécessaires par des circonstances qui échappent au contrôle de l'employeur et non par une action unilatérale de ce dernier, et par des circonstances qui nous semblent de surcroît ne pas être attribuables à une manipulation de sa part. **La création de ces postes et les autres arrangements ont été rendus nécessaires par des pressions financières et autres, par les progrès technologiques et par les autres réalités et défis du milieu de travail**. Le *Code* permet désormais aux parties de s'attaquer efficacement à ces problèmes en demandant au Conseil d'entreprendre un processus souple qui autorise les premiers intéressés à commencer par tenter ensemble de définir la structure de nouvelles unités plus habiles à négocier collectivement.

(pages 67-70; et 306-307; c'est nous qui soulignons)

(Voir aussi *Marine Atlantic Inc.*, 19 novembre 2004 (CCRI LD 1163) qui examine la preuve requise pour une révision d'unités sous l'article 18.1.)

[111] Cette décision a été confirmée par un banc de révision dans *CBC 253 (2003)*, précitée, en date du 10 novembre 2003, qui s'est penché sur la question de la preuve nécessaire en vertu de l'article 18.1 du *Code*:

[74] Un examen attentif de la décision en cause amène le présent banc à conclure que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. **Le banc initial a toutefois précisé sa pensée en déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou totalement intolérables pour obtenir la conviction que les unités de négociation ont bel et bien cessé d'être habiles à négocier collectivement et que, pour les fins de cette révision, le Conseil doit tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents**.

[75] Comme il a été indiqué précédemment, il apparaît évident au banc de révision que le Conseil continue de considérer que la révision des unités de négociation est un processus qui ne devrait pas être entrepris à la légère et que toute partie qui présente une demande de révision de la structure des unités de négociation doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin d'établir que les unités ne sont plus habiles à négocier.

(pages 24-25; et 282; c'est nous qui soulignons)

II - Analysis of Evidence on the Record

[112] For my part, I consider that the employer has in fact offered a substantial amount of evidence that supports the need to review the units and establishes that the SRC is having the same problems in the French network as it had in the English network. The new technology in effect since 1994 has created even more jurisdictional problems than was previously the case. The SRC must contend with an incredible bureaucracy on cross-unit projects, the unions are fiercely resistant to supporting such projects and there are many grievances that take time and energy to resolve, not to mention the associated costs. Moreover, markets and audiences exhibit a degree of fragmentation that was not present to the same extent in 1994 and that requires the SRC to be more competitive and to offer excellent, programming in an economical manner, not to mention the budget cuts that the SRC experienced from 1994 to 1997.

[113] At paragraph 70, the majority appears to recognize that "the same factors of change are found in both networks."

[114] With all due respect, if these factors are important for the English sector, they will also be for the French sector; after all, the employer is the same and it is using the same technology. The unions and the majority may say that the networks are not similar and are separate, but in the final analysis they have many more similarities than differences and they must face the same problems, such as competition, new technology, funding and jurisdictional problems.

[115] The previous cases cited above pertaining to the units in both networks show, in my opinion, that the only real difference applies to the producers, who seemed to have a different role on the French side. This is presumably the reason that the unions at the time accepted the structure of the English network except for the producers.

[116] Less than 10 years later, I therefore find it difficult to understand the unwillingness to take into consideration what is happening in the English network and the insistence on saying that the French network is so different that the structure of the English network is not applicable in Quebec and Moncton. All of the factors are found in both networks according to the evidence submitted by the SRC.

II - Analyse de la preuve au dossier

[112] Pour ma part, je considère que l'employeur a effectivement présenté une preuve très étoffée permettant de réviser les unités et qui démontre que la SRC a les mêmes problèmes au réseau français qu'elle avait au réseau anglais. En effet, la nouvelle technologie depuis 1994 crée encore plus de problèmes juridictionnels qu'auparavant. La SRC doit faire face à une bureaucratie incroyable pour les projets interunités, il y a une résistance farouche des syndicats à appuyer de tels projets et il y a beaucoup de griefs qui nécessitent du temps et de l'énergie à résoudre sans compter les frais qui y sont rattachés. De plus, il y a une fragmentation du marché et de l'auditoire qui n'était pas présente au même degré en 1994 et qui oblige la SRC à être plus compétitive et à offrir une excellente programmation de façon économique sans compter les coupures budgétaires que la SRC a subies de 1994 à 1997.

[113] La majorité semble reconnaître au paragraphe 70 que «les mêmes éléments d'évolution se retrouvent dans les dossiers des deux réseaux.»

[114] Avec respect, si ces éléments sont importants pour le secteur anglais, ils le sont aussi pour le secteur français, car il s'agit après tout du même employeur utilisant la même technologie. Les syndicats et la majorité ont beau dire que les réseaux ne sont pas semblables et sont distincts, mais au bout de la ligne ils sont plus semblables que différents et ont les mêmes défis tels que la compétition, la nouvelle technologie, le financement et les problèmes de juridiction.

[115] Les affaires antérieures citées plus haut concernant les deux réseaux ayant trait aux unités indiquent, selon moi, que la seule vraie distinction est au niveau des réalisateurs qui semblaient avoir un rôle différent du côté du réseau français. On peut supposer que c'est la raison pour laquelle les syndicats à l'époque avaient accepté la structure du réseau anglais sauf pour les réalisateurs.

[116] Il est difficile de comprendre pourquoi, moins de 10 ans plus tard, on veut ignorer ce qui se passe au réseau anglais et qu'on s'acharne à dire que le réseau français est tellement différent que la structure du réseau anglais n'est pas applicable au Québec et à Moncton. Pourtant, tous les éléments se retrouvent dans les deux réseaux selon la preuve présentée par la SRC.

[117] I also find it difficult to imagine that, while a single unit is considered sufficient for the entire country, i.e. three territories and nine provinces [except Moncton, New Brunswick], four are needed for Quebec and Moncton. The financial report of March 31, 2000, found at Tab 29 of Volume III of the SRC's submission indicates that there are fewer stations in the French network than in the English network.

Television and radio stations	English	French
Network television stations	16	8
Radio Première Chaîne/Radio One	36	13
Chaîne culturelle/Radio Two	17	7

[118] The chart set out at paragraph 10 of the majority decision indicates that the SRC had 2,976 employees on December 15, 2000 (the date of the SRC's application), including all position categories and all unions. The appendix to *CBC 218 (2003)*, *supra*, indicates that the English network had 4,464 employees on November 30, 1999. Although these dates are not the same, it can still be seen that there are more employees in the English network, which serves a larger territory and operates more stations, than in the French network. Consequently, it can be deduced that there are fewer employees to justify four bargaining units.

[119] The majority found that the evidence is insufficient to warrant a review of the units. As we know, the burden of proof here is not beyond all reasonable doubt; rather, the SRC must submit evidence attesting to all of the difficulties caused by the current structure and indicating that there are serious problems that prevent the human and technological resources from being used in a manner that makes it competitive, effective and efficient.

[120] The following paragraphs deal with important factors drawn from the evidence adduced by the SRC concerning technological changes, jurisdictional problems, management problems, public funding and budget cuts and, lastly, competition and market fragmentation. Each factor, taken separately, probably does not justify a review of the bargaining unit structure. On the other hand, analysed together, these

[117] Il est d'autant plus difficile de concevoir qu'une seule unité soit jugée suffisante pour tout le pays, soit trois territoires et neuf provinces (sauf Moncton au Nouveau-Brunswick), mais qu'il en faille quatre pour le Québec et Moncton. En effet, le rapport financier du 31 mars 2000 (onglet 29 du volume III de la SRC) nous démontre qu'il y a moins de stations au réseau français qu'au réseau anglais:

Stations télé/radio	anglais	français
Stations télé de base	16	8
Radio Première Chaîne/Radio One	36	13
Chaîne culturelle/Radio Two	17	7

[118] Le tableau contenu au paragraphe 10 de la décision de la majorité indique que la SRC avait 2 976 employés au 15 décembre 2000 (date du dépôt de la demande de la SRC), toutes catégories d'emploi et de syndicats confondues. Dans l'annexe de la décision *CBC 218 (2003)*, précitée, il est indiqué que le réseau anglais comptait 4 464 employés au 30 novembre 1999. Il ne s'agit pas de la même période, mais on peut tout de même voir qu'il y a plus d'employés au réseau anglais qu'au réseau français, qui desservent un plus grand territoire et exploitent plus de stations. Par conséquent, on peut en déduire qu'il y a moins de personnel justifiant quatre unités.

[119] La majorité conclut que la preuve est insuffisante pour justifier la révision des unités. Comme on le sait, la preuve n'a pas à être hors de tout doute raisonnable, mais la SRC doit plutôt présenter une preuve démontrant toutes les difficultés causées par la structure actuelle et permettant de voir qu'il y a des problèmes sérieux l'empêchant d'utiliser les ressources humaines et la technologie de façon à la rendre compétitive, efficiente et efficace.

[120] Les paragraphes qui suivent traitent des éléments importants tirés de la preuve de la SRC concernant l'évolution technologique, les problèmes juridictionnels, les problèmes de gestion, le financement public et les coupures budgétaires et enfin, la compétition et la fragmentation du marché. Chaque élément pris isolément ne justifie probablement pas la révision des unités. Par contre, analysés ensemble, ils

factors show serious and constant problems in the SRC's French network that also existed in the English network.

A - Technological Changes

[121] The evidence has established that the technology existing in the early 1990s, at the time of the most recent oral hearings regarding both the English and the French networks, has changed a great deal. Unlike the majority, my opinion is that technology has radically changed the way the work is performed, and that the former methods justifying a number of persons from different bargaining units performing different work no longer exist.

[122] The following examples show the difficulties the SRC may encounter in allocating resources in order to ensure that the work is performed.

1 - Radio

[123] The Dalet system, installed progressively in Quebec and Moncton starting in 1997, allows a single person to work on a network and to perform work that previously took three people. This system also makes it possible to broadcast over the Internet.

[124] Digitization of studios allows for access to information for the various platforms that did not exist in 1994.

[125] Laptop computers are continually improving and have more and more capacity. For example, a laptop and the Dalet program can be used to edit an entire radio program and forward it for broadcasting purposes. The Shiva system gives laptop users access to everything taking place at the SRC. This did not exist in 1994.

[126] Integrated studios make it possible to have all of the technical equipment and on-air personnel in a single room. There is one in Montréal and one in Matane.

[127] A single person can now send texts, images and sound for production purposes using a cellular phone.

[128] A mini-disc tape recorder can be used to collect sound, which is later integrated into a laptop computer.

démontrent les problèmes sérieux et constants de la SRC qui existaient aussi au réseau anglais.

A - Évolution technologique

[121] La preuve a démontré que la technologie existant au début des années 1990, lors des dernières audiences tant du côté anglais que du côté français, a grandement évolué. Contrairement aux affirmations de la majorité, selon moi, la technologie a changé radicalement la façon dont le travail se fait et les méthodes d'autrefois qui justifiaient plusieurs personnes d'unités différentes pour différentes tâches n'existent plus.

[122] Les exemples suivants démontrent les difficultés que peut avoir la SRC à allouer des ressources pour accomplir le travail.

1 - Radio

[123] Système Dalet: installé progressivement au Québec et à Moncton depuis 1997, il permet à une seule personne de travailler en réseau et d'effectuer le travail qui nécessitait auparavant trois personnes. Ce système permet aussi de diffuser par Internet.

[124] Numérisation des studios: permet l'accès à l'information pour les différentes plates-formes qui n'existaient pas en 1994.

[125] Ordinateur portable: l'ordinateur portable ne cesse de se perfectionner et a de plus en plus de capacité. Par exemple, une personne qui utilise un portable et le système Dalet peut monter entièrement une émission de radio et l'acheminer pour fins de diffusion. Le système Shiva permet à l'utilisateur d'un portable d'avoir accès à tout ce qui se fait à la SRC. Ceci n'existait pas en 1994.

[126] Studios intégrés: ces studios permettent d'avoir dans une seule pièce tout l'équipement technique ainsi que les gens en onde; il y en a un à Montréal et un à Matane.

[127] Téléphone cellulaire: une seule personne peut maintenant envoyer des textes, des images et le son à des fins de production via son cellulaire.

[128] Magnétophone mini-disque: permet de recueillir le son qui est par la suite intégré à l'ordinateur portable.

[129] Desktop radio enables a person to prepare the entire content for a radio program using a computer and software, a task that previously required equipment and technical staff.

2 - Television

[130] The Réseau de l'information (RDI) has been broadcasting news 24 hours a day since 1995.

[131] The new Centre de l'information (CDI), which has been in operation in Montréal since December 2001, consolidates the newsrooms of the SRC's Première Chaîne and RDI. It has introduced an integrated news production system, converted digital technology operations, optimized resource allocation and increased the speed with which news can be processed for broadcasting on various platforms. There is better information sharing and more effective news coverage. A number of people can now work simultaneously with the same image. Before this technology, it was necessary to make copies of tapes and to have more equipment. The CDI allows people from different units to work around the same table and is linked to the Toronto and Ottawa news centres.

[132] Concerning digital equipment and content, a digital server provides trades personnel, technicians, producers, journalists and assistants with access to all equipment, and enables a single person to write a news feature from a single workstation, to look at visual elements and to prepare an initial assembly that can be broadcast quickly. This also makes it possible to use a number of platforms for broadcasting information, sometimes simultaneously on, for example, RDI, television, radio, the Internet, Palm Pilots and cellular phones. This was not feasible in 1994.

[133] The I News system makes it possible to view images and write a text at the same time, to conduct research and to assemble images, providing access to all of the material, something that was not possible with the former system (Avstar). This can be done at the CDI or from a personal computer outside the CDI.

[134] The DigiSuite equipment is used for editing and packaging reports and for adding production elements to a report.

[129] Radiotique (desktop radio): permet à une personne de faire à partir d'un ordinateur et de logiciels tout le contenu d'une émission de radio qui nécessitait auparavant de l'équipement et du personnel technique.

2 - Télévision

[130] Chaîne Réseau de l'information (RDI): diffuse des nouvelles depuis 1995 vingt-quatre heures par jour.

[131] Centre de l'information (CDI): ce nouveau centre qui est en opération à Montréal depuis décembre 2001 permet de regrouper les salles de nouvelles de la Première chaîne de la SRC et de la chaîne RDI. Il met en oeuvre un système de production de nouvelles intégré, convertit les opérations à la technologie numérique, optimise l'allocation des ressources et augmente la rapidité de traitement de la nouvelle qui est diffusée sur plusieurs plates-formes. Il y a un meilleur partage d'information et une couverture de nouvelles plus efficace. Plusieurs personnes peuvent maintenant travailler simultanément avec la même image. Avant cette technologie, il fallait faire des copies de cassettes et avoir plus d'équipement. Le CDI permet à des personnes de plusieurs unités différentes de travailler autour d'une même table. Finalement, le CDI est relié aux centres de nouvelles de Toronto et d'Ottawa.

[132] Équipement et contenu numérisé: le serveur numérisé permet aux artisans, techniciens, réalisateurs, journalistes et assistants d'avoir accès à tout le matériel. Il permet à une seule personne d'écrire une nouvelle à partir d'un même poste de travail, de visionner les éléments visuels et de faire un premier assemblage qui peut être mis à l'antenne rapidement. Il permet aussi d'utiliser plusieurs plates-formes pour diffuser l'information qui peut se faire en simultané, entre autres, sur RDI, la télévision, la radio, Internet, les Palm Pilot, les cellulaires. Cela ne se faisait pas en 1994.

[133] Système I News: permet de visionner des images et écrire un texte simultanément, faire la recherche et l'assemblage d'images, ce qui n'était pas possible avec l'ancien système (Avstar), et permet d'accéder à l'ensemble du matériel. Cela peut se faire dans le CDI ou à partir d'un ordinateur personnel à l'extérieur du CDI.

[134] DigiSuite: cet équipement fait du montage, du «packaging» de reportages et ajoute des éléments de production à un reportage.

[135] Nowadays there is the digital camera, which did not exist in 1994. Portable cameras are lighter and easier to handle than they used to be and give better images. Robotic cameras can be activated and handled remotely by a single technician who is not behind the camera. At the CDI there are 16 robotic cameras that can be controlled by a single technician.

[136] Digital technology and miniaturized equipment have made all equipment much smaller, more portable and easier to handle than before and allow images to be transferred from digital to other types of equipment.

[137] Editing is now done electronically rather than mechanically, by manipulating the memory on the hard disc of the computer station rather than by transferring a diskette to another machine.

3 - Internet

[138] The SRC broadcasts programs on the Internet, which it did not do at the time, since the Internet as we now know it did not exist at the time of the hearings of the early 1990s. This sometimes takes place simultaneously on radio and television. In addition, the SRC has programming that is specially designed for the Internet and is participating in a number of projects.

B - Jurisdictional Problems

1 - Cross-unit Work and Hybrid Jobs

[139] All four collective agreements include provisions authorizing employees from one unit to do work from another unit. The following are some of the problems that the SRC is experiencing in managing these provisions, and serve as an example of the bureaucracy related to these projects that prevents the SRC from being able to manage effectively.

a - Process

[140] Each of the four agreements has a different clause that takes a considerable amount of time to manage and administer. Each project requires negotiation between the employer and the union concerned and takes time to finalize. For example, in the case of certain projects for Chicoutimi, four days of meetings were needed.

[135] Caméras: la caméra numérique n'existait pas en 1994. La caméra portative est plus légère qu'auparavant, plus facile à manier et permet d'avoir une meilleure image. La caméra robotisée peut être activée et maniée à distance par un seul technicien qui n'est pas derrière la caméra; au CDI, il y a 16 caméras robotisées qui peuvent être contrôlées par un seul technicien.

[136] Technologie numérique et miniaturisation de l'équipement: l'ensemble de l'équipement est plus petit et portatif qu'avant, plus facile à manipuler et l'image peut être transférée d'un équipement numérique à un autre.

[137] Montage: le montage se fait maintenant de façon électronique plutôt que mécanique, cela se déroule dans la manipulation de la mémoire du disque dur de la station informatique plutôt que du transfert d'une disquette à un autre appareil.

3 - Internet

[138] La SRC diffuse des émissions sur Internet, ce qu'elle ne faisait pas à l'époque car l'Internet tel qu'on le connaît aujourd'hui n'existait pas lors des audiences au début des années 1990. Cela se fait parfois simultanément à la radio et à la télévision. De plus, la SRC a une programmation spécialement conçue pour Internet et participe à certains projets.

B - Problèmes de compétence

1 - Travail interunités et postes hybrides

[139] Les quatre conventions collectives comprennent des dispositions permettant aux employés d'une unité de faire du travail d'une autre unité. Voici quelques-uns des problèmes de la SRC avec la gestion de ces clauses et un exemple de la bureaucratie liée à ces projets qui empêche la SRC de gérer efficacement.

a - Processus

[140] Chacune des quatre conventions a une clause différente qui prend un temps considérable à gérer et administrer. Chaque projet demande une négociation entre l'employeur et le syndicat concerné et prend du temps à finaliser. Par exemple, dans le cas de certains projets pour Chicoutimi, il a fallu quatre jours de

According to the majority's calculations, there would have been 286 cross-unit projects for radio and television.

[141] It often takes a number of meetings and sometimes consultation with union representatives from various locations when employees represented by the STARF and the SCRC will be working somewhere other than the place at which the union delegates are located, which happens in the regions.

[142] There is an atmosphere of confrontation among the unions. For example, after certain meetings, the STARF did not want to attend meetings at which the AR would be present. Therefore, there are now local committees at which the STARF meets with the SRC on its own to discuss projects.

[143] The percentage of work that comes under each unit needs to be determined and the SRC must be fair in allocating projects. For the purposes of cross-unit work, the STARF's agreement requires that the SRC keep track of cross-unit hours for its members as well as for members of other units who are performing work that usually comes under the STARF. The SRC has had to order a type of software (commonly referred to as the "sniffer") to record the exact number of hours spent on each station of Dalet equipment by persons who are not STARF members. This helps in determining whether the percentages are being respected and in ensuring equivalency for members of the STARF, which expects the SRC to allocate an equal number of projects to its members so that they can have access to tasks of other units.

[144] Some projects had to be submitted in cases in which only 1% or 2% of the work came under another unit. There was one instance in which an employee who was an AR member was on the air for only 60 seconds three times a day but this was in violation of the SCRC's jurisdiction clause and required a project.

b - Union Opposition

[145] Another problem that is difficult to manage is that of voluntary participation by employees of different units. The SCRC's collective agreement does in fact contain a clause providing for such participation. No similar clause exists in any other agreement but the SRC in no way forces employees from other units to participate in such projects.

réunions. Selon les calculs de la majorité, il y aurait eu 286 projets interunités pour la radio et la télévision.

[141] Il faut souvent plusieurs réunions et parfois consulter les représentants syndicaux de plusieurs localités quand les employés visés du STARF et du SCRC travailleront ailleurs qu'à l'endroit où les délégués syndicaux sont situés, ce qui arrive en région.

[142] Il y a des climats d'affrontement entre les syndicats, par exemple, suite à certaines rencontres, le STARF ne voulait pas participer aux réunions en présence du syndicat AR. Il y a donc maintenant des comités locaux où le STARF seul rencontre la SRC pour discuter des projets.

[143] Il faut calculer les pourcentages du travail relevant de chaque unité et la SRC doit être équitable dans la répartition des projets. Pour les fins du travail interunités, la convention du STARF oblige la SRC à compter les heures passées au travail interunités pour ses membres ainsi que pour les membres des autres unités qui font du travail habituellement du ressort du STARF. À cet effet, la SRC a dû commander un logiciel (communément appelé «sniffer») permettant de comptabiliser le temps exact passé sur chacun des appareils Dalet par les personnes qui ne sont pas membres du STARF. Ceci aide à déterminer si les pourcentages sont respectés et assure l'équivalent aux membres du STARF, lequel s'attend à ce que la SRC attribue un nombre égal de projets à ses membres pour leur permettre d'avoir accès à des fonctions des autres unités.

[144] Certains projets ont dû être présentés dans des cas où seulement 1 ou 2 % du travail relevait d'une autre unité. Il y en a un où l'employée, membre du AR, était en ondes 60 secondes seulement trois fois par jour mais cela contrevenait à la clause de juridiction du SCRC et a nécessité un projet.

b - Opposition des syndicats

[145] Un autre problème difficile à gérer est celui de la participation volontaire des employés des différentes unités. En effet, la convention collective de la SCRC contient une clause prévoyant le concept du volontariat. Cette clause n'existe dans aucune autre convention, mais la SRC n'oblige aucunement les employés des autres unités à participer à ces projets.

[146] This also affects the use of equipment. The integrated studios in Matane and Montréal are not being used to their full potential since some employees refuse to participate in cross-unit projects. The same situation is found for the Radio-Canada International mini-studios, which are not being used effectively since the STARF insists on having a technician present during telephone interviews, even if this is not necessary.

[147] Some projects have never come about because of non-participation by employees who have been encouraged by their unions not to participate in projects, which meant that the SRC was unable to implement them. For example, Tab 439 of Volume XIV of Exhibit 7 is a document dated December 2000 that was issued by the STARF and the SCRC and that deals with two SRC cross-unit projects. The two unions asked their members not to participate in these projects, indicating in the document,"We are calling on you today to show your solidarity in making sure these two projects **never** come about." (translation, emphasis in original). The document encouraged members to "convince potential candidates that they have nothing to gain other than creating jobs losses for their colleagues"(translation). It is difficult to imagine that employees would want to become involved in projects when such a document exists.

[148] The AR sent the SRC formal notices with respect to certain cross-unit projects. Its representatives objected to its members participating in cross-unit projects and to members of other units performing the AR's work. The STARF, for its part, filed a grievance since it did not want producers to use the Dalet system.

[149] The SCRC informed the SRC management at a meeting that it no longer wanted to discuss cross-unit projects and notified its executive to take all measures available to prevent them for 2000-2001. The SCRC also flatly refused such projects.

[150] Some projects require a number of cross-unit projects, such as the Macadam Tribu program on radio and on the Web site. This becomes even more complex to manage since the SRC must obtain the approval of more than one union.

[151] In short, there have been a number of situations in which the SRC has been unable to carry out projects because of the real or potential problems that this could

[146] Cela affecte aussi l'utilisation de l'équipement. Les studios intégrés de Matane et de Montréal ne sont pas utilisés à leur plein potentiel car il y a des refus de participer aux projets interunités. On retrouve la même situation pour les mini-studios à Radio-Canada International qui ne sont pas utilisés efficacement car le STARF insiste pour qu'il y ait un technicien présent lors d'entrevues téléphoniques, même si cela n'est pas nécessaire.

[147] Certains projets n'ont jamais vu le jour à cause de la non-participation des employés, respectant le mot d'ordre des syndicats les incitant à ne pas participer aux projets, ce qui a eu pour effet que la SRC ne pouvait en introduire. À titre d'exemple, l'onglet 439 du volume XIV de la pièce 7 est un document provenant du STARF et du SCRC daté de décembre 2000 concernant deux projets interunités de la SRC. Les deux syndicats demandaient aux membres de ne pas y participer. Ils y indiquaient : «Nous faisons appel aujourd'hui à votre solidarité, pour faire en sorte que ces deux projets ne se réalisent **jamais**.» (caractère gras dans l'original). Le document encourageait les membres à «convaincre les candidats potentiels qu'ils n'ont rien à gagner, sinon de faire perdre des emplois à leurs collègues.» Il est difficile d'imaginer qu'avec un tel document, les employés aient voulu s'impliquer dans les projets.

[148] L'AR a envoyé des mises en demeure à la SRC au sujet de certains projets interunités. Ses représentants s'opposaient à ce que ses membres participent à des projets interunités ou que des membres des autres unités fassent du travail de l'AR. De son côté, le STARF a présenté un grief car il ne voulait pas que les réalisateurs utilisent le système Dalet.

[149] Le SCRC a informé la direction de la SRC lors d'une rencontre qu'il ne voulait pas discuter de projets interunités et a avisé son comité exécutif de prendre tous les moyens disponibles pour empêcher les projets de 2000-2001. Le SCRC a aussi carrément refusé des projets.

[150] Certains projets nécessitent plusieurs projets interunités par exemple, l'émission Macadam Tribu à la radio et sur le site Web, qui deviennent encore plus complexes à gérer car la SRC doit obtenir l'approbation de plus d'un syndicat.

[151] En résumé, il y a eu plusieurs situations où la SRC n'a pu mettre en oeuvre des projets à cause des problèmes réels ou potentiels que cela aurait pu lui

have created for it with the unions. There have been problems, pressure and opposition from the AR, the STARF and the SCRC.

[152] In paragraph 84, the majority seems to minimize the difficulties caused by the unions' lack of co-operation. From this situation we must understand, instead, that these problems have to do with cross-unit work and that there is no indication that the unions will stop objecting in future. The simple fact that there are projects that cannot succeed because of the unions suffices to establish, in my opinion, the unions' inability to bargain collectively. As well, and with respect, no conclusion may be drawn from the fact that there are no hybrid jobs in the French network. This fact is not material for the purposes of the present case, particularly given the unions' negative attitude toward cross-unit work.

c - Complaints of Unfair Labour Practice

[153] The AR filed two unfair labour practice complaints against the SRC. These complaints show the dead end at which the SRC finds itself concerning cross-unit work and hybrid jobs when a union does not wish to co-operate in the collective bargaining process.

i) *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049 *(SRC 68)*

[154] This complaint filed on June 18, 1998 pertained to the fact that the SRC had negotiated with the SCRC, in an agreement in effect from June 22, 1998 to June 17, 2001, a provision with respect to hybrid jobs that covered journalist and producer tasks. However, there was no equivalent in the AR agreement.

[155] The Board determined that this constituted an unfair labour practice since the SRC had encroached on the AR's jurisdiction without its consent and with no parity with the AR. This portion of the clause then became inoperative unless the SRC negotiates a parity clause with the AR.

ii) *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151 *(SRC 151)*

[156] Further to a complaint filed by the AR on November 2, 2001, this decision concerns the collective bargaining that took place between the AR and the SRC from December 10, 1998 to December 3, 2001. Briefly, the AR requested the removal of the appendix to the agreement that deals with hybrid jobs and the exclusion

causer avec les syndicats. Il y a eu des problèmes, de la pression et de l'opposition de la part de l'AR, du STARF et du SCRC.

[152] La majorité semble minimiser dans le paragraphe 84 les difficultés causées par le manque de coopération des syndicats. Il faut plutôt en retenir que ce sont des problèmes reliés au travail interunités et il n'y a aucune indication que l'opposition des syndicats cessera dans le futur. Le simple fait qu'il y ait des projets qui ne peuvent réussir à cause des syndicats est suffisant pour démontrer, selon moi, l'inhabileté des syndicats à négocier collectivement. De plus, avec respect, on ne peut tirer aucune conclusion du fait qu'il n'y a aucun poste hybride au réseau français. Ce n'est pas déterminant aux fins du présent dossier surtout avec l'attitude négative des syndicats envers les projets interunités.

c - Plaintes de pratique déloyale

[153] L'AR a déposé deux plaintes de pratique déloyale contre la SRC. Elles démontrent l'impasse dans laquelle se trouve la SRC face au travail interunités et aux postes hybrides quand un syndicat ne veut pas coopérer au processus de négociation collectives.

i) *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049 (*SRC 68*)

[154] Cette plainte déposée le 18 juin 1998 portait sur le fait que la SRC avait négocié avec le SCRC, dans la convention du 22 juin 1998 au 17 juin 2001, une entente concernant les postes hybrides qui prévoyait des tâches de journaliste et de réalisateur. Toutefois, il n'y avait pas l'équivalent dans la convention de l'AR.

[155] Le Conseil a décidé qu'il s'agissait d'une pratique déloyale, car la SRC avait empiété sur la compétence de l'AR sans son consentement et sans qu'il y ait parité avec l'AR. Cette portion de la clause est alors inopérante à moins que la SRC négocie une clause paritaire avec l'AR.

ii) *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151 (*SRC 151*)

[156] À la suite d'une plainte de l'AR en date du 2 novembre 2001, cette décision concerne les négociations collectives se déroulant du 10 décembre 1998 au 3 décembre 2001 entre l'AR et la SRC. En résumé, l'AR demande le retrait de l'annexe de la convention qui traite des postes hybrides et d'exclure

of all cross-unit work involving producer tasks. The SRC for its part insisted on having a clause similar to that of the SCRC so that journalists could perform producer work.

[157] The Board held that the SRC's insistence regarding such a clause was illegal since it was up to the Board to determine the appropriate unit. The SRC could not lead the negotiations to a deadlock by forcing the AR to give up a part of its jurisdiction. It was determined that there was bad faith bargaining and the illegal clause was removed from the SRC's offer.

2 - New Media Jobs

[158] As indicated earlier, the SRC now broadcasts over the Internet. It must therefore determine the union to which the associated work will be allocated since the work is integrated and interdependent. This almost always requires cross-unit projects and various unions are claiming the positions that are being created.

C - Management Problems

1 - Different Collective Agreements

[159] In connection with cross-unit projects, which require a great deal of time and management, the SRC must also cope with the daily administration of four collective agreements for a group of approximately 3,000 employees (in December 2000). The SRC is facing competition from other radio stations, even in remote regions, and the problems associated with the different agreements prevent it from being as effective as it would like.

[160] Each regional station has some 30 employees covered by the four agreements. For example, in Chicoutimi, there are four unions for 26 employees, with only one employee in the CUPE unit. In Québec city, only three employees are CUPE members.

[161] Some positions are covered by two different agreements. The Board heard evidence on this matter for positions in the documentation section, where there is one position in CUPE and another in the SCRC with similar duties but different working conditions.

[162] The SRC provides services to independent producers but the four agreements and the constraints associated with them diminish the interest of producers,

tout travail interunités impliquant les fonctions de réalisateur. Pour sa part, la SRC insiste pour avoir une clause semblable à celle du SCRC afin que les journalistes puissent faire du travail de réalisateur.

[157] Le Conseil conclut que l'insistance de la SRC sur cette clause est illégale car il appartient au Conseil de déterminer l'unité habile à négocier. La SRC ne peut mener les négociations à une impasse en forçant l'AR à abandonner une partie de sa juridiction. Il s'agit donc de négociation de mauvaise foi et la clause illégale est retranchée de l'offre de la SRC.

2 - Emplois nouveaux médias

[158] La SRC, tel qu'indiqué plus haut, diffuse maintenant sur Internet. Elle doit alors déterminer dans quel syndicat le travail sera affecté car les tâches sont intégrées et interdépendantes. Cela nécessite presque toujours des projets interunités et différents syndicats revendiquent les postes créés.

C - Problèmes de gestion

1 - Différentes conventions collectives

[159] En plus des projets interunités qui demandent beaucoup de temps et de gestion, la SRC doit aussi faire face à l'administration quotidienne de quatre conventions collectives pour un groupe d'environ 3 000 employés (en décembre 2000). La SRC fait face à la concurrence d'autres stations de radio, même dans les régions éloignées et les problèmes liés aux différentes conventions l'empêchent d'être aussi efficace qu'elle le souhaiterait.

[160] Chaque station régionale a une trentaine d'employés visés par les quatre conventions. Par exemple, à Chicoutimi, il y a quatre syndicats pour vingt-six employés et un seul est membre de l'unité de la SCFP. À Québec, trois employés seulement sont membres du SCFP.

[161] Certaines positions existent dans deux conventions. Le Conseil a entendu la preuve à ce sujet pour des postes du service de documentation; il y a un poste dans le SCFP et un autre dans le SCRC qui comporte des fonctions similaires mais des conditions de travail différentes.

[162] La SRC offre ses services aux producteurs indépendants, mais les quatre conventions et les contraintes qui s'y rattachent réduisent l'intérêt des

who are not subject to these types of limitations since they are able to use their staff without having to worry about jurisdictional problems. This reduces the SRC's potential revenue and the use of its labour force.

[163] Finally, the SRC has shown that there are differences among the four agreements in a number of areas, such as overtime, annual leave, night shift differential, meal times and breaks. Since employees from the different unions work within the same teams, this creates management problems for the SRC in that employees have different schedules and therefore do not work at the same pace, which is detrimental to team harmony. When cross-unit work is added, this complicates things even further.

2 - Grievances, Committees and Collective Bargaining

[164] The SRC submitted a long list of grievances that have been filed by the unions in recent years. Even when they do not end up in adjudication, this makes things more difficult for the SRC, which must deal with such grievances. Furthermore, the SRC must cover the costs of different management and union representatives who attend meetings to discuss grievances.

[165] The SRC must also deal with various labour-management committees set up in accordance with the various collective agreements or legislative texts. Some of these committees discuss the same subjects but they must be addressed with each union. This results in work and overtime costs that could be avoided for both the employer and the unions.

[166] Finally, since there are four units whose agreements expire on different dates, the SRC is almost always in collective bargaining with one group or another. Therefore, there are not many periods when there is stable industrial peace that would enable it to manage without fear of a work stoppage or pressure from the unions. Furthermore, as previously noted at paragraph 129 of *CBC 218 (2003)*, *supra*, there may be problems in the event of a strike at a unit in which employees are performing cross-unit work when part of the work falls within the jurisdiction of a unit that is not on strike. This becomes difficult to manage for the SRC.

producteurs qui ne sont pas soumis à ce genre de limitations car ils utilisent leur personnel sans se soucier des problèmes juridictionnels. Cela diminue les possibilités de revenus de la SRC et l'utilisation de sa main-d'oeuvre.

[163] Enfin, la SRC a démontré qu'il y a des différences entre les quatre conventions pour plusieurs sujets comme le temps supplémentaire, les congés annuels, la prime de nuit, les heures de repas et de pause, etc. Puisque les employés des différents syndicats travaillent dans les mêmes équipes, cela occasionne des problèmes de gestion pour la SRC car les employés ont des horaires différents et ne travaillent pas tous au même rythme, ce qui a pour effet de perturber l'harmonie de l'équipe. Quand on ajoute du travail interunités, cela complique encore plus les choses.

2 - Griefs, comités et négociation collective

[164] La SRC a déposé la longue liste des griefs qui ont été soumis par les syndicats au cours des dernières années. Même s'ils ne se rendent pas en arbitrage, cela alourdit la tâche de la SRC qui doit faire face à ces griefs. De plus, la SRC doit assumer les frais de différents représentants patronaux et syndicaux présents aux réunions pour discuter des griefs.

[165] La SRC doit aussi composer avec plusieurs comités patronal-syndical établis selon les différentes conventions collectives ou les textes législatifs. Certains de ces comités discutent de sujets qui doivent être repris avec chaque syndicat. Il s'agit alors de travail et de frais supplémentaires qui pourraient être évités tant pour l'employeur que pour les syndicats.

[166] Enfin, comme il y a quatre unités dont les conventions se terminent à des dates différentes, la SRC est presque toujours en négociation collective avec un groupe ou l'autre. Il y a donc peu de période où il y a une paix industrielle stable permettant de gérer sans craindre une interruption de travail ou des pressions syndicales. De plus, comme le mentionne le paragraphe 129 de la décision *CBC 218 (2003)*, précitée, il peut y avoir des problèmes s'il y a une grève d'une unité où certains employés font du travail interunités dont une partie du travail est dans une unité qui n'est pas en grève. Cela devient difficile à gérer pour la SRC.

D - Public Funding and Budget Cuts

[167] Since the hearings ended and the Board rendered its decision in 1994, the SRC has had to deal for the first time with major budget cuts that have been made by the federal government and over which the SRC has no control. The SRC suffered cuts in the order of approximately $414 million between 1994 and 1998, resulting in a hiring freeze, voluntary separations and the elimination of some 1,800 positions. The situation seems to have stabilized since then.

[168] These cuts have also affected production teams, the purchasing of shows, programming, regional stations and English radio, which lost 30% of its staff.

[169] In the wake of these major cuts, the SRC must continue justifying its existence and finding more effective ways of fulfilling its mandate while maintaining the quality that the public expects. It must do more with less, since the budget now covers services that did not exist in 1994, such as RDI and the new media, and must take cost increases into account.

[170] To do this, the SRC must have a versatile staff that can be used in the most productive manner possible. Cross-unit work and hybrid jobs were to have helped accomplish this, but in my opinion they have done nothing to further this objective. They may have been a solution when they were negotiated in the collective agreements but now, on the contrary, they are detrimental to the SRC's effective functioning. The new technology, which is continually developing, demands even greater flexibility.

E - Competition and Market Fragmentation

[171] One other element that was only beginning to make its presence felt during the 1990-1993 hearings is the heightened competition of recent years in both radio and television. The SRC must contend with competition and respond quickly in order to be more effective, competitive and economical. The fact that there are four units considerably slows down the process of implementing any new project that would require cross-unit work or a hybrid job.

[172] Whereas in the early 1990s radio was the source of instantaneous information, today the public can obtain the latest news on television and radio and even

D - Financement public et coupures budgétaires

[167] Depuis la fin des audiences et la décision du Conseil en 1994, la SRC a dû faire face, pour la première fois, à d'importantes coupures budgétaires qui ont été faites par le gouvernement fédéral et sur lesquelles la SRC n'a aucun contrôle. En effet, la SRC a subi des coupures de l'ordre d'environ 414 000 000 $ entre 1994 et 1998. Cela a entraîné un gel dans l'embauche, des départs volontaires et l'abolition d'environ 1 800 postes. La situation semble s'être stabilisée depuis.

[168] Ces coupures ont aussi touché les équipes de production, l'achat d'émissions, coupures dans les programmes, les stations régionales et la radio anglaise qui a perdu 30 % de son personnel.

[169] En plus de ces grosses coupures, la SRC doit continuer à justifier sa raison d'être et trouver des façons plus efficaces d'accomplir son mandat tout en maintenant la qualité à laquelle le public s'attend. La SRC doit donc faire plus avec moins car le budget inclut maintenant des services qui n'existaient pas en 1994 comme RDI, les nouveaux médias, et doit tenir compte de l'augmentation des coûts.

[170] Pour ce faire, la SRC doit avoir un personnel polyvalent qui peut être utilisé de la manière la plus productive possible. Le travail interunités et les postes hybrides devaient aider à accomplir cela mais n'ont pas du tout rempli cette mission selon moi. Ils étaient peut-être une solution quand ils ont été négociés dans les conventions collectives mais maintenant, au contraire, ils nuisent à la bonne marche des affaires de la SRC. La nouvelle technologie qui ne cesse de se développer demande encore plus de souplesse.

E - Compétition et fragmentation du marché

[171] Un autre élément qui est venu s'ajouter et qui n'en était qu'à ses débuts lors des audiences de 1990-1993 est l'accroissement de la compétition tant à la radio qu'à la télévision. La SRC doit donc faire face à une concurrence et réagir rapidement afin d'être plus efficace, compétitive et économique. Le fait qu'il y a quatre unités ralentit considérablement le processus de mise en oeuvre de tout nouveau projet qui nécessiterait du travail interunités ou un poste hybride.

[172] Alors qu'au début des années 1990, la radio était la source de l'information instantanée, aujourd'hui, le public peut obtenir les dernières nouvelles à la télé, à la

on the Internet. Some radio stations broadcast on both radio and the Internet at the same time. This has inevitably reduced the SRC's audience.

[173] Radio has seen some changes since 1994 with groups that own a number of stations, such as Chorus, Astral Communications, Cogeco and Télémédia, and that therefore have greater power to compete with the SRC. Now there is the specialty station Radio-Classique, which has been in existence since June 1998.

[174] Satellite television, which provides access to hundreds of signals from across Canada and the United States, digital channels and specialty stations are some of the players that did not exist at the time of the hearings, and their advent has also reduced the SRC's audience. For example, the SRC has a great deal of competition in youth and sports programming since audiences for these two types of programming now have access to a number of other stations that offer a variety of shows of the same type.

[175] It must not be forgotten that there are now conglomerates and mergers that serve to enhance and strengthen competition with the SRC. These include Quebecor, which previously operated in the printing and newspaper field and which owns TVA Group Inc. and Vidéotron, a cable operator. As well, there is Astral Communications, which owns many specialty channels. TQS is a station that belongs to Cogeco and Bell Globe Media. All of these competitors are part of large companies that have many financial and other resources available to them and whose products contribute to market fragmentation. At most of these competitors there are global bargaining units.

III - Conclusion

[176] This brief summary of the evidence that lasted close to 50 days and required 23 witnesses on behalf of the SRC clearly shows that the SRC has met the burden of proof required under section 18.1(1) as set out in the two recent 2003 decisions in *CBC 218 (2003)*, *supra,* and *CBC 253 (2003)*, *supra.*

[177] Technology has changed a great deal since 1994, with corresponding changes in the manner in which radio and television shows are produced. At the time of the last hearings, there was no equipment that would enable a single person to perform the work of an entire

radio et même sur Internet. Certaines stations de radio diffusent à la fois à la radio et sur Internet. Cela réduit donc logiquement l'auditoire de la SRC.

[173] La radio a vu des changements depuis 1994 avec certains groupes qui possèdent plusieurs stations tels Chorus, Astral Communications, Cogeco, Télémédia ce qui leur donne un pouvoir accru pour concurrencer la SRC. Il y a maintenant la station spécialisée Radio-Classique qui existe depuis juin 1998.

[174] L'arrivée de la télévision par satellite qui permet d'avoir accès à des centaines de signaux à travers le Canada et les États-Unis, les chaînes numériques et les postes spécialisés sont autant de joueurs qui n'existaient pas à l'époque des audiences, qui ont aussi réduit l'auditoire de la SRC. Par exemple, la SRC a beaucoup de concurrence du côté des émissions jeunesse et du sport car ces deux auditoires ont maintenant accès à plusieurs autres stations offrant des émissions variées du même type.

[175] Il ne faut pas oublier qu'il y a maintenant des conglomérats et des fusions d'entreprises qui contribuent à augmenter et renforcer la compétition de la SRC. On peut penser à Quebecor qui auparavant était dans le domaine de l'imprimerie et du journal, qui possède le Groupe TVA Inc. et Vidéotron, un câblodistributeur. Il y a le groupe Astral Communications qui possède beaucoup de chaînes spécialisées. La station TQS appartient à Cogeco et Bell Globe Media. Tous ces compétiteurs font partie de grandes compagnies qui ont beaucoup de ressources et de moyens financiers à leur disposition et dont les produits contribuent à la fragmentation du marché. Chez la majorité de ces concurrents, il y a des unités de négociation globales.

III - Conclusion

[176] Ce bref résumé de la preuve qui a duré près de 50 jours et nécessité 23 témoins de la part de la SRC démontre bien, selon moi, que la SRC a rencontré le fardeau de preuve nécessaire sous le paragraphe 18.1(1) tel qu'énoncé dans les deux décisions récentes de 2003 dans *CBC 218 (2003)* et *CBC 253 (2003)*, précitées.

[177] La technologie a beaucoup changé depuis 1994 et a par conséquent changé la façon dont les émissions de radio ou de télévision sont produites. À l'époque des dernières audiences, il n'y avait pas d'appareil permettant à une seule personne de faire le travail d'une

team and no Internet, Palm Pilots or cellular phones on which news could be obtained or photos sent.

[178] Furthermore, the addition of clauses governing cross-unit and hybrid work to the collective agreements very clearly shows that the current structure does not fit with the new technology. The use of cross-unit projects has not offered the SRC the flexibility and speed it needs to deal with the competition.

[179] All of these technological changes are causing serious problems for the SRC. A single person can now edit an entire program using a laptop, and the equipment is easy to use and quicker. In these circumstances, it becomes difficult for the SRC to justify the use of extra staff that could be assigned elsewhere. However, the stakes are different for the unions in place since they all want to keep their own territory and protect their members.

[180] The decision in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, also warrants further consideration, given that TVA is a major competitor of the SRC. Obviously, this is not the same employer, and the four unions and the employer agreed that the units should be reconsidered under former section 18 of the *Code*, although they did not agree on the appropriate structure, the positions going from one to three units. The Board determined that a single unit was appropriate for collective bargaining.

[181] We are thus far from the current situation in which the parties do not agree at all and in which the unions do not want the units to be reviewed at any cost. There are nonetheless some common elements between the SRC and TVA with respect to the field of television and the new technology. This shows that the SRC is not the only employer facing such problems and that it is not appearing before the Board simply to displace a union or for its own pleasure:

> [90] **TVA, as other television networks, has experienced enormous changes since its inception**. It has gone from using heavy and cumbersome equipment to small, compact equipment that is easily portable. In many instances, film has been replaced by video and new equipment has emerged for editing functions. Advances allow for more sophisticated editing to be carried out by editors and have facilitated off-line editing. Computers are commonplace at TVA and assume importance in almost every aspect of its operations.

équipe entière, il n'y avait pas d'Internet, de Palm Pilots ou de cellulaires par lesquels on peut avoir les nouvelles ou envoyer des photos.

[178] De plus, l'ajout du travail interunités et hybride dans les conventions collectives démontre très bien que la structure actuelle ne peut s'accommoder avec la nouvelle technologie. L'utilisation des projets interunités n'a pas offert à la SRC la flexibilité et rapidité nécessaires pour faire face à la concurrence.

[179] Tous ces changements technologiques causent de sérieux problèmes pour la SRC. En effet, une seule personne peut maintenant faire un montage complet à partir d'un portable, l'équipement est facile à utiliser et plus rapide. Dans ces circonstances, cela devient difficile pour la SRC de justifier l'utilisation de personnel superflu qui pourrait être déployé ailleurs. Mais les enjeux sont différents pour les syndicats en place car chacun veut garder son territoire et protéger ses membres.

[180] La décision *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI nº 67 mérite également d'être revue, TVA étant un compétiteur important de la SRC. Évidemment, il ne s'agit pas du même employeur, de plus, les quatre syndicats et l'employeur s'entendaient qu'il y avait lieu de revoir les unités en vertu de l'ancien article 18 du *Code* sans toutefois s'entendre sur la structure appropriée, les positions allant d'une à trois unités. Le Conseil a conclu qu'une seule unité était habile à négocier collectivement.

[181] Nous sommes donc loin de la présente situation où les parties ne s'entendent pas du tout et où les syndicats ne veulent à aucun prix la révision des unités. Mais il y a tout de même des éléments communs entre la SRC et TVA en ce qui concerne le domaine de la télévision et de la nouvelle technologie. Cela démontre que la SRC n'est pas la seule à affronter ces problèmes et n'est pas devant le Conseil simplement pour déloger un syndicat ou pour son bon plaisir:

> [90] **TVA, comme d'autres réseaux de télévision, a vécu d'énormes transformations depuis ses débuts**. Elle est passée d'un équipement lourd et encombrant à un matériel léger et compact, facile à transporter. La vidéo a bien souvent remplacé le film et de nouveaux appareils servent au montage. Grâce aux progrès réalisés, les monteurs peuvent travailler avec plus de précision et il est plus facile de faire le prémontage. L'utilisation de l'ordinateur est généralisée à **TVA** et l'informatique joue un rôle important dans à peu près toutes les sphères d'activité de l'entreprise.

[91] The evolution is still ongoing. **The means of transmission is undergoing a major technological change moving from an analogue system to a new digital norm and to a higher definition.** Although this transformation has not been completed, other changes involving the new digital technology have already taken place and new equipment has been acquired such as the digital intercom system, new digital cameras and a 500 digital Betacam VTR. In addition a new digital studio has been installed.

[92] **New technology has resulted in a blurring of the lines between classifications, overlap in functions and jurisdictional disputes. Union boundaries based on different technologies that no longer exist have given rise to grievances with different classifications in different bargaining units, each claiming entitlement to the work in dispute.**

[93] Another relatively new fact is the change in the environment in which **TVA** operates. TVA, in the past, only had its own programming department with which to contend. Today, TVA faces competition from independent production companies and from freelancers. **A certain versatility exists in the marketplace whereby one person is capable of performing the functions of two or even three persons, which necessarily affects TVA's capacity to remain competitive.**

[94] **TVA**, in its attempt to be more efficient and competitive, has prepared a new plan for the organization of production that would include grouping employees together with respect to their competence and establishing multifunctionality of positions. **Although TVA has a number of multifunctional employees, such employees are precluded in most instances from carrying out several functions because of union barriers.** The same reason applies to its plans to restructure its workforce.

(pages 25-26; emphasis added)

[182] It is also worth noting the criteria that apply to bargaining units, as cited in such cases as *CBC 846 (1991), supra*, (English network) and reiterated in *SRC 1091 (1994), supra* (French network):

We could elaborate at length on the reasons for reaching the conclusions that follow. Suffice it to say that they rest on the following well-established principles as evidenced in the Board's long jurisprudence:

1. Bargaining units must be defined in general terms (*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) CLRB no. 198)).

2. There should be, as a matter of basic principle, one unit for all employees. Units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons (*Canada Post*

[91] Les transformations se poursuivent, d'ailleurs. **Les moyens de transmission sont en plein bouleversement technologique, passant d'un système analogique à un nouveau système numérique et à une définition supérieure.** Bien que cette évolution ne soit pas terminée, d'autres changements faisant intervenir la nouvelle technologie numérique ont déjà été apportés et l'entreprise a fait l'acquisition de nouveaux équipements, tels qu'un système d'intercommunication numérique, de nouvelles caméras numériques et un magnétoscope numérique Betacam 500. Elle s'est dotée d'un nouveau studio numérique.

[92] **La nouvelle technologie a estompé les démarcations entre les classifications, entraîné des chevauchements de fonctions et causé des conflits de compétence. Les barrières syndicales fondées sur des technologies qui n'existent plus ont donné lieu à des griefs au sujet de diverses classifications relevant d'unités de négociation différentes, chacune se déclarant compétente pour accomplir le travail revendiqué.**

[93] Un autre fait relativement nouveau est le milieu dans lequel évolue **TVA**. Par le passé, l'entreprise n'avait à composer qu'avec son propre service de programmation. Aujourd'hui, elle fait face à la concurrence de producteurs indépendants et de pigistes. **On observe sur le marché une certaine polyvalence, une personne étant capable d'exercer les fonctions de deux ou trois autres personnes, ce qui influe inévitablement sur la capacité de TVA de demeurer concurrentielle.**

[94] **TVA**, afin d'être plus efficace et plus concurrentielle, a préparé un nouveau plan d'organisation de la production qui comporterait le regroupement des employés en fonction de leurs compétences et qui créerait des postes polyvalents. **TVA compte déjà un certain nombre d'employés polyvalents, mais dans la plupart des cas ils ne peuvent exercer plusieurs fonctions à cause des barrières syndicales.** Il en va de même des projets de restructuration de la main-d'oeuvre de **TVA**.

(pages 25-26; c'est nous qui soulignons)

[182] Il y a lieu aussi de mentionner les grandes lignes applicables aux unités de négociation et citées, entre autres, dans *CBC 846 (1991)*, précitée (réseau anglais) et reprises dans *SRC 1091 (1994)*, précitée (réseau français):

Nous pourrions épiloguer longuement sur les motifs qui nous amènent aux conclusions qui suivent. Disons simplement qu'elles ont été élaborées à la lumière des principes suivants qui sont depuis longtemps établis dans la jurisprudence du Conseil:

1. Les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques (*Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)).

2. Selon le principe de base il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés; autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités (*Société*

Corporation (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)).

3. Supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervise. (For a recent review of the Board's jurisprudence on the issue, see *Island Telephone Company Limited* (1990), as yet unreported CLRB decision no. 811).

(page 15)

[183] Further to the last review and the agreement between the SRC and the unions, which the Board approved in 1994, it was agreed that there would be four units based on the model for the English network, except for the producers. It seems that it was preferable to proceed by stages, according to the Board's comments on the position of the SEPQA, which wanted a single unit, as cited earlier at page 15 of *SRC 1023 (1993)*, *supra*.

[184] If the SRC had referred only to this large number of grievances and committees in seeking a review of the units, I would agree to dismiss the application. But there is much more: the major problem that the SRC is facing is that it cannot assign work in a productive manner because of the technological changes that have arisen in recent years and that have changed the nature of the work and are causing jurisdictional problems among the various units.

[185] As well, the SRC's position is different because of the fact that it is largely publicly funded and must be able to compete productively because it is accountable to the Canadian public. The quotation from the January 15, 1991 decision that it would be ill-advised to institute a structure at the SRC "exposed to a potential multiplicity of conflicts or sequential shut-downs" and causing problems and disputes, is still applicable in my opinion since that is exactly what is happening with the structure of the French network. A multitude of grievances with different collective agreements and all the ensuing bureaucracy for cross-unit work is preventing the SRC from managing effectively. It is obvious that this public funding "is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure" as the majority states at paragraph 77 of the Addendum. However, this factor, taken overall in combination with all the other problems demonstrated by the SRC, must not be ignored.

[186] The Board must take into account the community of interest of the members in determining the units. In this case, the evidence indicates that employees of

canadienne des postes (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 675)).

3. Le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que le personnel qu'il supervise. (Pour une revue récente de la jurisprudence sur cette question, voir *Island Telephone Company Limited* (1990), décision du CCRT nº 811, non encore rapportée.)

(page 15)

[183] Après la dernière révision et l'entente entre la SRC et les syndicats, approuvée par le Conseil en 1994, il a été convenu qu'il y aurait quatre unités basées sur le modèle du réseau anglais, sauf pour les réalisateurs. Il semble qu'il était préférable d'y aller par étapes selon les commentaires du Conseil sur la position du SEPQA qui voulait une unité globale (commentaires cités plus haut, à la page 15 de la décision *SRC 1023 (1993)*, précitée).

[184] Si la SRC n'invoquait que les problèmes de gestion tels la multiplication de griefs et de comités pour demander la révision des unités, je serais d'accord de rejeter la demande. Mais il y a beaucoup plus, le problème majeur auquel la SRC fait face est que la SRC ne peut assigner de tâches de façon productive à cause des changements technologiques survenus au cours des dernières années, qui ont changé la nature des tâches et causent des problèmes juridictionnels entre les différentes unités.

[185] De plus, la SRC se différencie par le fait qu'elle est financée en grande partie par les fonds publics et se doit d'être en mesure de faire face à la compétition de façon productive, car elle est redevable au public canadien. La citation tirée de la décision du 15 janvier 1991 selon laquelle il ne faut pas doter la SRC d'une structure qui «permette la perturbation perpétuelle dans des chaînes de différends», qui cause des problèmes et des litiges, est toujours applicable selon moi car c'est exactement ce qui se passe avec la structure au réseau français. Une multitude de griefs avec des conventions collectives différentes et toute la bureaucratie qui s'ensuit pour le travail inter-unité empêche la SRC de gérer efficacement. Il est évident que ce financement public «n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration» tel que l'indique la majorité au paragraphe 77 de l'Addendum. Mais ce facteur, pris dans son ensemble avec tous les autres problèmes démontrés par la SRC, ne doit pas être ignoré.

[186] Le Conseil doit tenir compte de la communauté d'intérêts des membres quand il détermine les unités. Dans ce cas-ci, la preuve indique que les employés de

different units have a sufficient community of interest to be in the same unit. They often work in teams to perform their work, are able to use the same equipment and should have the same working conditions and opportunities for advancement. Moreover, there should not be unhealthy competition among employees because of jurisdictional barriers. Employees should not have to watch themselves constantly to ensure that nobody is doing "their" work or spending extra minutes on some piece of equipment. This atmosphere is not conducive to collegiality and mutual assistance among members of the same team who have a common goal: the production and dissemination of shows on various platforms.

[187] The consolidation of employees in the same unit would also be beneficial to employees, who would be able to participate in various projects without having to worry about a lack of loyalty towards their colleagues and pressure from their unions. They could learn a number of tasks, which would make them more versatile and able to face new professional challenges.

[188] The SRC no longer has the choice of seeking the Board's assistance with the structure of the units since its hands are tied by collective agreements and jurisdictional barriers that are no longer appropriate today. Collective bargaining is not the solution since it takes too much time and, as we have seen, does not offer enough flexibility to the employer, who must manage a process for implementing projects rather than the final product, not to mention the complaints and grievances that can arise at any time. Moreover, given the current atmosphere of conflict among the various parties, it cannot be hoped that the parties will come to any form of agreement in the near future, especially following the present matter. For how many years must the SRC continue to operate in this difficult position?

[189] In my opinion, the majority has criticized the SRC for not making efforts or negotiating with the unions in order to solve certain problems. On the other hand, the majority has expressed no criticism of the unions, which have not always shown good faith in the process and have sabotaged the employer's efforts on more than one occasion.

[190] The Board does not have to wait for the situation to worsen; in my opinion, there are already enough problems in order to intervene. As in 1993, and as attested by the comments in *SRC 1023*, *supra*, the SRC

différentes unités ont une communauté d'intérêts suffisante. En effet, ils travaillent souvent en équipe pour accomplir leur travail, peuvent utiliser les mêmes appareils et devraient avoir les mêmes conditions de travail et possibilités d'avancement. De plus, il ne devrait pas y avoir de compétition malsaine entre les employés, compétition due aux barrières juridictionnelles. Les employés ne devraient pas avoir à se surveiller constamment pour s'assurer que personne ne fait «leur» travail ou passe un nombre de minutes additionnelles sur un équipement quelconque. Cette atmosphère n'est pas propice à la collégialité et à l'entraide entre les membres d'une même équipe qui ont un but commun, soit la production et diffusion d'émissions sur quelque plate-forme que ce soit.

[187] Le regroupement des employés favoriserait également les employés qui peuvent participer à plusieurs projets sans avoir à se soucier du manque de loyauté envers leurs collègues et des pressions de leur syndicat. Ils peuvent apprendre à exécuter plusieurs tâches, ce qui les rend plus polyvalents et aptes à affronter de nouveaux défis professionnels.

[188] La SRC n'a plus le choix que de venir demander l'aide du Conseil avec la structure des unités, car elle a les mains liées par des conventions collectives et des barrières juridictionnelles qui ne sont plus de mise aujourd'hui. Les négociations collectives ne sont pas la solution car elles prennent trop de temps et, comme on l'a vu, ne donnent pas assez de flexibilité à l'employeur qui doit gérer un processus de mise en place de projets plutôt que le produit final, sans compter les plaintes et griefs qui peuvent survenir en tout temps. De plus, étant donné le climat conflictuel actuel entre les différentes parties, on ne peut espérer que les parties en viennent à s'entendre dans un avenir rapproché sur quoi que ce soit, surtout après ce dossier. Pendant combien d'années la SRC devra-t-elle se trouver dans cette situation difficile?

[189] Selon moi, la majorité blâme la SRC pour son manque d'efforts et de négociation avec les syndicats pour régler certains problèmes. Par contre, la majorité n'adresse aucun reproche aux syndicats qui n'ont pas toujours démontré leur bonne volonté dans le processus et ont mis des bâtons dans les roues de l'employeur à plus d'une reprise.

[190] Le Conseil n'a pas à attendre que la situation empire; à mon avis, il y a déjà suffisamment de problèmes pour intervenir. Tout comme en 1993, tel qu'en font foi les commentaires dans la décision *SRC*

and the unions are still skating on thin ice and the problems that existed in 1993 are still present today. It is time to solve them once and for all and to give the SRC a chance to be fully competitive and to fulfil its mandate.

[191] The SRC must satisfy its listeners and retain its audience members, who can easily turn elsewhere for news and entertainment. The SRC must also be able to broadcast its programming from a number of platforms simultaneously, for example on the Internet, and produce text that can be read on the screen of a cellular phone. Technology allows it to all do this quickly, but jurisdictional barriers prevent it from doing so since it must deploy its employees according to their bargaining unit, not according to its needs. The SRC needs flexibility, and the current structure, now outdated, prevents it from doing so.

[192] I would grant the SRC's application because I believe that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining, and I would order the parties to enter into discussions under section 18.1(2) of the *Code*.

[193] Respectfully submitted.

1023 (1993), précitée, la SRC et les syndicats marchent toujours sur des oeufs et les problèmes de 1993 existent toujours. Il est temps de les régler une fois pour toutes et de donner la chance à la SRC d'être pleinement compétitive et de remplir son mandat.

[191] La SRC doit satisfaire son public et garder son auditoire qui peut facilement aller ailleurs pour obtenir son information et son divertissement. La SRC doit aussi pouvoir diffuser son information sur plusieurs plates-formes à la fois, par exemple sur l'Internet et produire un texte qui peut être lu à l'écran d'un cellulaire. La technologie lui permet de faire tout cela rapidement mais les barrières juridictionnelles l'en empêchent, car la SRC doit déployer son personnel selon l'unité syndicale et non selon ses besoins. La SRC a besoin de flexibilité et la structure actuelle maintenant devenue désuète l'en empêche.

[192] J'accorderais la demande de la SRC, car je crois que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et j'ordonnerais aux parties d'entamer des discussions sous le paragraphe 18.1(2).

[193] Le tout respectueusement soumis.

APPENDIX

DESCRIPTION OF THE UNIT	NUMBER OF EMPLOYEES (approximate)	JOB DESCRIPTION	DATE OF CERTIFI-CATION	PERIODS COVERED BY COLLECTIVE AGREEMENTS
Syndicat des communications de Radio-Canada (CSN) (the SCRC)	* December 15, 2000: 1,012 ** February 2004: 1,712	on-air employees and employees working mainly on program design, preparation, co-ordination and finalization	January 8, 1996	June 22, 1998 to June 17, 2001 June 18, 2001 to March 28, 2004 March 29, 2004 to March 28, 2006
Syndicat des technicien(ne)s and artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF)	* December 15, 2000: 987 ** February 2004: 1,313	technical employees, production employees and tradespersons	July 28, 1995	March 27, 1997 to March 26, 1999 March 27, 1999 to March 31, 2003 April 1, 2003 to March 31, 2005
Canadian Union of Public Employees (CUPE)	* December 15, 2000: 640 ** February 2004: 720	administration and administrative support employees	July 28, 1995	September 25, 1997 to September 25, 1999 September 26, 1999 to September 24, 2003 September 25, 2003 to September 25, 2005
Association des réalisateurs (the AR)	* December 15, 2000: 337 ** February 2004: 350	employees working as radio and television producers	May 5, 1995	December 9, 1996 to December 12, 1998 (This collective agreement was in effect until the January 14, 2002 agreement was signed.) January 14, 2002 to December 12, 2003 December 11, 2003 to December 11, 2005

* Date on which the present application was made
** Date on which the oral hearings in present case were completed

ANNEXE

DESCRIPTION DE L'UNITÉ	NOMBRE D'EMPLOYÉS (approx.)	DESCRIPTION DE FONCTIONS	DATE D'ÉMISSION DU CERTIFICAT	DATES DES CONVENTIONS COLLECTIVES
Syndicat des communications de Radio-Canada (CSN) (le SCRC)	* au 15 décembre 2000: 1 012 ** en février 2004: 1 712	personnel travaillant en ondes et les personnes affectées principalement aux tâches de conception, de préparation, de coordination et de finalisation des émissions	8 janvier 1996	22 juin 1998 au 17 juin 2001 18 juin 2001 au 28 mars 2004 29 mars 2004 au 28 mars 2006
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF)	* au 15 décembre 2000: 987 ** en février 2004: 1 313	personnel affecté à la technique, les artisans de la production et le personnel de métiers	28 juillet 1995	27 mars 1997 au 26 mars 1999 27 mars 1999 au 31 mars 2003 1 avril 2003 au 31 mars 2005
Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP)	* au 15 décembre 2000: 640 ** en février 2004: 720	personnel de l'administration et du soutien administratif	28 juillet 1995	25 septembre 1997 au 25 septembre 1999 26 septembre 1999 au 24 septembre 2003 25 septembre 2003 au 25 septembre 2005
Syndicat de l'Association des réalisateurs (l'AR)	* au 15 décembre 2000: 337 ** en février 2004: 350	personnel occupant des fonctions de réalisateurs à la radio et à la télévision	5 mai 1995	9 décembre 1996 au 12 décembre 1998 (cette convention a été suivie jusqu'à la signature de celle du 14 janvier 2002) 14 janvier 2002 au 12 décembre 2003 11 décembre 2003 au 11 décembre 2005

* date du dépôt de la présente demande
** à la fin des audiences dans ce dossier

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023)

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091)

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31

Canadian Broadcasting Corporation et al., [2004] CIRB no. 262

Canadian Broadcasting Corporation, June 7, 1990 (LD 849)

Canadian Broadcasting Corporation, September 6, 1991 (LD 928)

Marine Atlantic Inc., November 9, 2004 (CIRB LD 1163)

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Société Radio-Canada, March 10, 1995 (LD 1413)

Société Radio-Canada, May 19, 1995 (LD 1443)

Société Radio-Canada, July 28, 1995 (LD 1454)

TVA Group Inc.; [2000] CIRB no. 67

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1; 18.1(1), 18.1(2)

AFFAIRES CITÉES

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Marine Atlantic Inc., 19 novembre 2004 (CCRI LD 1163)

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31

Société Radio-Canada et autres, [2004] CCRI n° 262

Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846)

Société Radio-Canada (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023)

Société Radio-Canada (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091)

Société Radio-Canada, 7 juin 1990 (LD 849)

Société Radio-Canada, 6 septembre 1991 (LD 928)

Société Radio-Canada, 10 mars 1995 (LD 1413)

Société Radio-Canada, 19 mai 1995 (LD 1443)

Société Radio-Canada, 28 juillet 1995 (LD 1454)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1; 18.1(1), 18.1(2)

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Société Radio-Canada,
applicant,
and
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),
respondent.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 24325-C

Decision no. 308
February 16, 2005

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Unfair labour practice - Anti-union animus - Burden of proof - Contracting out - Collective agreement - Arbitration - The original panel upheld the unfair labour practice complaint filed by the union pursuant to section 94(3) of the *Code* concerning the use of freelancers from competing television networks to broadcast the Olympic Games held in Salt Lake City - The employer argues that the original panel made errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code* and the fundamental principles of labour law - The Board's reconsideration power under section 18 of the *Code* is not intended to be an appeal process of the original panel's decision - Section 44 of the *Regulations* sets out the circumstances under which an application for reconsideration may be made - Unlike the purpose of section 94(3) of the *Code*, which is to protect the rights of persons carrying on union activities, the purpose of section 94(1)(a) of the *Code* is to protect the rights of the union itself as an entity, including the rights of its members - The evidence describes a situation in which the employer's sole objective was to reduce the production costs of broadcasting the Salt Lake City Games, not to challenge the union's bargaining or representation rights - The employer rather relied upon a contracting out article in the collective agreement previously negotiated between the parties - The reconsideration panel finds that the union's complaint should have relied on section 94(1)(a) of the *Code*, rather than section 94(3), as contracting out could have been considered as an

Motifs de décision

Société Radio-Canada,
requérante,
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),
intimé.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 24325-C

Décision n° 308
le 16 février 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Pratique déloyale de travail - Sentiment antisyndical - Fardeau de la preuve - Sous-traitance - Convention collective - Arbitrage - Le banc original a fait droit à la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* concernant le recours de l'employeur à des pigistes de réseaux de télévision concurrents pour la diffusion des Jeux Olympiques de Salt Lake City - L'employeur invoque que le banc initial a commis des erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* ainsi que des principes fondamentaux en droit du travail - Le pouvoir de réexamen du Conseil est établi en vertu de l'article 18 du *Code* et ne peut constituer un processus d'appel de la décision du banc initial - L'article 44 du *Règlement* prévoit les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée - Contrairement au paragraphe 94(3) qui vise à protéger les droits des personnes qui exercent des activités syndicales, l'alinéa 94(1)a) du *Code* vise plutôt à protéger les droits de l'entité syndicale en soi, y compris ceux des personnes qui la composent - La preuve fait état d'une situation dans laquelle l'employeur visait uniquement à diminuer les coûts de production de la diffusion des Jeux de Salt Lake City et ne visait pas à remettre en question les droits de négociation ou de représentation du syndicat - L'employeur a plutôt eu recours à un article de la convention collective déjà négociée entre les parties portant sur la sous-traitance - Le banc de réexamen

unfair labour practice and could have undermined bargaining rights - The union's complaint could not have benefited from the burden of proof being reversed, as provided for in section 98(4) - Consequently, it is not necessary to establish anti-union animus - Section 94(1)(a) of the *Code* requires the Board to balance the legitimate interests of both the employer and the union - Under section 94(1) of the *Code*, the Board is not called upon to determine the legitimate business nature of contracting out, according to arbitration practice, neither is it required to interpret article 14.7 of the parties' collective agreement - The Board can only recognize that this article allows for contracting out - The appropriate jurisdiction for determining the validity or legitimacy of contracting out, according to the applicable collective agreement, is obviously a grievance arbitrator - The reconsideration panel cannot approve an interpretation of the *Code* that would limit the scope of the provisions that the parties freely and legitimately negotiated in reaching a collective agreement - Nor may it approve an interpretation of the *Code* that would cause the Board to take the place of a grievance adjudication procedure - The reconsideration panel reconsidered the original panel's decision and dismissed the union's complaint, given that it could not find any violation of section 94(3) of the *Code*.

conclut que dans la mesure où le recours à la sous-traitance pouvait constituer une pratique déloyale de travail et miner des droits de négociation, le syndicat aurait dû déposer sa plainte en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code,* plutôt qu'en vertu de 94(3) - La plainte du syndicat ne pouvait ainsi bénéficier d'un renversement du fardeau de la preuve en vertu du paragraphe 98(4) - Il n'est donc pas nécessaire, dans ce cas, d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical - L'alinéa 94(1)a) exige que le Conseil soupèse les intérêts légitimes de l'employeur et ceux du syndicat - Dans son analyse d'une plainte fondée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, le Conseil ne peut se prononcer sur le caractère d'entreprise légitime de la sous-traitance au sens de la jurisprudence arbitrale et ne peut à cet égard interpréter l'article de la convention collective régissant les parties - Il ne peut que constater que cet article permet le recours à la sous-traitance - L'autorité appropriée pour déterminer la justesse ou la légitimité du recours à la sous-traitance selon la convention collective est manifestement un arbitre de grief - Le banc de révision ne peut entériner une interprétation du *Code* qui limiterait la portée des dispositions que des parties ont librement et légalement négociées dans le cadre de la conclusion d'une convention collective - Il peut non plus entériner une interprétation du *Code* qui ferait en sorte que le Conseil se substitue au processus d'arbitrage des griefs - Le banc de révision a décidé de réexaminer la décision du banc initial et de rejeter la plainte du syndicat puisqu'il ne peut constater une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

A reconsideration panel composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Julie M. Durette, and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, reconsidered the decision issued in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182.

In the present case, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the Board is of the opinion that the evidence adduced and the parties' written submissions are sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

Counsel of Record

Ms. Suzanne Thibaudeau, Q.C., for the Société Radio-Canada;

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, a réexaminé la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182.

Dans la présente affaire et conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est d'avis que les pièces produites ainsi que les observations écrites des parties lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Suzanne Thibaudeau, c.r., pour la Société Radio-Canada;

Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF).

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Facts and Background of Application

[1] On March 11, 2004, the Board rendered its decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, upholding the complaint of unfair labour practice filed by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF, or the union) under section 94(3) of the *Code*. Oral hearings were held in Montréal from January 28 to 30, 2003, on February 18, 2003 and on March 24, 2003.

[2] In that case, the union alleged that the Société Radio-Canada (the SRC or the employer) had not used the services of technicians who were members of the certified bargaining unit to broadcast the Olympic Games held in Salt Lake City in February 2002 (the Salt Lake City Games). The union argued that the employer had used the services of freelancers from competing television networks, instead of STARF members, to act as technicians in broadcasting this event.

[3] The original panel noted the context in which the employer decided to use the services of freelancers. It also summarized the terms and conditions of an agreement to cover the Olympics for the next 10 years (five Olympics), signed in 1998 between the SRC and the International Olympic Committee. Until that time, broadcasting the Olympics had been profitable for the SRC. The SRC therefore drew up a budget for the next 10 years on the basis of its experience in broadcasting the Olympics over the previous 25 years, including the Nagano and Atlanta Olympic Games.

[4] However, the first Olympic Games in the series of five, held in September 2000 (the Sydney Games) apparently resulted in a large deficit for the SRC. Subsequently, a number of technical factors apparently pointed to financial difficulties in broadcasting the four next Olympics that had not been anticipated initially. Technical production costs apparently account for 70% of the operating costs of broadcasting the Olympics.

M[e] Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Faits et contexte de la demande

[1] Le 11 mars 2004, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *Société Radio-Canada*, précitée, et a fait droit à la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF ou le syndicat) en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*. Des audiences ont eu lieu à Montréal du 28 au 30 janvier 2003, le 18 février 2003 et le 24 mars 2003.

[2] Dans cette affaire, le syndicat alléguait que la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) n'avait pas retenu les services des techniciens membres de l'unité de négociation accréditée pour la diffusion des Jeux Olympiques de Salt Lake City de février 2002 (les Jeux de Salt Lake City). Le syndicat soutenait que l'employeur avait plutôt eu recours à des pigistes de réseaux de télévision concurrents pour agir comme techniciens et assurer la diffusion de l'événement au lieu des membres du STARF.

[3] Le banc initial a fait état du contexte dans lequel l'employeur a décidé d'avoir recours aux services de pigistes. Le banc initial a en effet résumé les modalités d'une entente de couverture des Jeux Olympiques pour les dix prochaines années (cinq Jeux Olympiques), conclue en 1998 entre la SRC et le Comité International Olympique. Avant cette date, la diffusion des Jeux Olympiques avait été rentable pour la SRC. Par conséquent, cette dernière a établi un budget pour les dix années à venir en fonction de son expérience de diffusion des Jeux Olympiques depuis les 25 dernières années, y compris lors des Jeux Olympiques de Nagano et d'Atlanta.

[4] Cependant, les premiers Jeux Olympiques de la série de cinq tenus en septembre 2000 (les Jeux Olympiques de Sydney) se seraient soldés par un déficit important pour la SRC. Par la suite, plusieurs facteurs techniques auraient laissé entrevoir des difficultés financières non pressenties au départ pour la diffusion des quatre Jeux Olympiques suivants. En outre, les coûts techniques de production des Jeux Olympiques représenteraient environ 70 % des frais d'exploitation pour la diffusion de tels Jeux.

[5] In this context, the SRC apparently presented the details of its financial situation to the STARF, asking for certain concessions concerning the provisions of the recent collective agreement entered into with the STARF in February 2000.

[6] In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the original panel described in detail the proposals made by the employer and the counter-proposals made by the union in this regard. After these negotiations were seen to have failed, the employer apparently approached the Réseau des sports (RDS) in order to hire outside freelancers to broadcast the Salt Lake City Games.

[7] The Board also noted that article 14.7 of the applicable collective agreement allows the employer to contract out some work. According to the employer's submissions, unchallenged by the union, this article reads as follows:

> Employees of outside producers, companies or contractors, or freelancers may be used to perform duties normally performed by employees in the bargaining unit, provided their service does not result in the downgrading, lay-off or termination of employment of a continuing employee except under the provisions of the letter of agreement 14 (section 15).

[8] In its analysis, and contrary to the employer's arguments, the original panel found that section 94(3) of the *Code* applied to that case and did not only deal with individual complaints. The original panel found that, as the representative of a group of employees who felt that their rights were disregarded, the union was entitled to take advantage of the recourse provided for in section 94(3). It also noted that section 98(4) of the *Code* makes an exception to the rule that the burden of proof rests with the complainant. The original panel therefore found that, in that case, the burden of proof was on the employer.

[9] The original panel also refuted the employer's argument that the collective agreement had no extraterritorial application, noting that the freelancers concerned were recruited in Canada and not abroad. The original panel also found that the union's recourse had not become moot despite the fact that the Salt Lake City Games had already been broadcast, since the

[5] C'est dans ce contexte que la SRC aurait présenté au STARF les détails de sa situation financière et qu'elle lui aurait demandé certaines concessions relativement aux dispositions de la récente convention collective conclue avec ce syndicat en février 2000.

[6] Dans sa décision *Société Radio-Canada*, précitée, le banc initial a décrit en détail les propositions faites par l'employeur et les contre-propositions formulées par le syndicat à cet égard. C'est à la suite du constat d'échec de ces négociations que l'employeur aurait entrepris des démarches auprès du Réseau des sports (RDS) afin d'embaucher des techniciens pigistes externes pour la diffusion des Jeux de Salt Lake City.

[7] Le Conseil a en outre mentionné que l'article 14.7 de la convention collective applicable permettait à l'employeur d'avoir recours à la sous-traitance. Selon les observations présentées par l'employeur et non contredites par le syndicat, cet article se lit comme suit:

> Les employés des producteurs, des entreprises ou des entrepreneurs de l'extérieur ou encore des pigistes peuvent être appelés à accomplir des tâches normalement effectuées par les employés du groupement négociateur dans la mesure où leur service n'a pas pour conséquence le déclassement, le licenciement, ou la cessation d'emploi d'un employé permanent sauf pour ce qui a trait aux modalités prévues à la Lettre d'entente 14 (Section 15).

[8] Dans son analyse et contrairement aux arguments de l'employeur, le banc initial a conclu que le paragraphe 94(3) du *Code* devait trouver application dans ce cas et que cette disposition ne visait pas que des plaintes individuelles. Le banc initial a jugé que le recours prévu au paragraphe 94(3) pouvait être exercé par le syndicat à titre de représentant du groupe d'employés estimant que leurs droits ont été brimés. Il a aussi fait mention qu'en vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, cette disposition du *Code* faisait exception à la règle voulant que le plaignant ait le fardeau de la preuve. Le banc initial a donc déterminé que l'employeur avait le fardeau de la preuve dans ce dossier.

[9] Le banc initial a aussi réfuté l'argument de l'employeur selon lequel la convention collective n'avait aucune portée extraterritoriale et a précisé que les pigistes en cause avaient bien été recrutés au Canada et non à l'étranger. Le banc initial a de plus conclu que le recours du syndicat n'était pas devenu théorique malgré le fait que les Jeux de Salt Lake City avaient

uncertain status of union members in the remaining Olympics remained an issue.

[10] In addition, the original panel found that the 90-day time limit before a complaint is filed under section 97(2), does not prohibit hearing evidence on events that occurred more than 90 days before the filing date; this serves to establish whether the disputed actions were tainted with anti-union animus.

[11] However, the original panel paid special attention to the employer's argument that the collective agreement authorizes contracting out and that the union's complaint should therefore be dismissed. In this regard, the original panel's analysis noted two tenets of contracting out: (1) sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective agreement; and (2) contracting out must be done in good faith and for legitimate business reasons. The original panel found these principles in a general reference work on arbitration, cited as "Donald J.M. Brown and David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3rd ed. (Aurora: Canada Law Book, 1984), pages 5-16 and subsequent pages)."

[12] The original panel cited a number of arbitration decisions according to which employers must not use the guise of subcontracting to undermine the rights of bargaining unit employees, or as a ruse to avoid complying with the working conditions set out in a collective agreement.

[13] The original panel found that five points of analysis emerged from all the arbitration decisions cited, and summarized them as follows:

> [90] ...
> (ii.a) the sub-contractor must be a legitimate business;
> (ii.b) the contracting out must meet a genuine need of the employer;
> (ii.c) the employees must not simply serve the purpose of performing the work of the bargaining unit employees but at lower cost;
> (ii.d) the sub-contractor must exert independent control over the contract workers.
>
> (*Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, pages 28; and 205)

déjà été diffusés, puisque la remise en question des droits des membres du syndicat perdurait relativement aux Jeux Olympiques à venir.

[10] Le banc initial a en outre déterminé que le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 97(2) du *Code* n'empêchait pas le Conseil d'entendre une preuve sur les événements qui se sont déroulés plus de 90 jours avant la date du dépôt, et ce, dans le but d'établir des indices permettant de conclure que les gestes reprochés étaient empreints d'un sentiment antisyndical.

[11] Le banc initial a cependant apporté une attention plus particulière à l'argument de l'employeur selon lequel la convention collective permet le recours à la sous-traitance et que la plainte du syndicat devrait par conséquent être rejetée. Dans son analyse à cet égard, le banc initial a fait état de deux principes relativement à la sous-traitance: 1) la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective; 2) la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes. Le banc initial a retracé ces principes dans un ouvrage général portant sur l'arbitrage qu'il a cité ainsi: «Donald J.M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3e édition, Aurora, Canada Law Book, 1984, page 5-16 et ss.».

[12] Le banc initial a alors cité plusieurs décisions d'arbitres ayant conclu que la sous-traitance ne pouvait servir de moyen détourné pour miner les droits des employés faisant partie d'une unité de négociation et qu'elle ne pouvait non plus servir de subterfuge pour éviter l'application des conditions de travail prévues par la convention collective.

[13] Le banc initial a conclu que cinq points d'analyse se dégageaient de l'ensemble des décisions arbitrales citées et les a résumés ainsi:

> [90]...
> ii.a) le sous-traitant doit être une entreprise légitime;
> ii.b) la sous-traitance doit répondre à un réel besoin d'affaires de l'employeur;
> ii.c) les employés ne doivent pas simplement servir à faire le même travail que les employés de l'unité de négociation, mais à des coûts inférieurs;
> ii.d) le sous-traitant doit exercer un contrôle indépendant sur la main-d'oeuvre de sous-traitance.
>
> (*Société Radio-Canada*, précitée, pages 28; et 205)

[14] Applying these tests to the case under consideration at that time, the original panel found that the SRC's arrangement with RDS to use freelancers for the Salt Lake City Games did not meet the case law criteria for legitimate contracting out such that the complaint of unfair labour practice filed under section 94(3) of the *Code* could be exonerated. The original panel therefore determined that the employer had not succeeded in reversing the burden of proof in that case. The original panel further found that, although the employer's economic and financial explanations may be valid, they do not refute the anti-union bids evident in bypassing the collective agreement, when the STARF refused to make concessions on the clauses in question.

[15] The original panel therefore determined that the complaint should be upheld, and remained seized of the matter to decide on an appropriate redress:

> [112] The employer cannot, when no agreement is reached, act unilaterally or circumvent its obligation to deal with the bargaining agent. The employer had two choices: to agree with the union on changes to the collective agreement, or apply the collective agreement as it was negotiated. By going through RDS, the employer tried to do indirectly what the collective agreement did not allow it to do directly. Ignoring the collective agreement as the SRC did is an unfair labour practice and a breach of section 94(3) of the *Code*.
>
> **VI - Decision**
>
> [113] For these reasons, the Board upholds the complaint.
>
> [114] The Board makes no immediate decision on a remedy, but remains seized of the matter to decide on an appropriate redress after hearing the parties' submissions on this issue.
>
> (*Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, pages 33; and 210)

II - Positions of the Parties

A - The Employer

[16] The employer argues that the original panel made errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code* and the fundamental principles of labour law.

[17] The employer alleges that the financial situation was out of his hands following the Sydney Games and that greater flexibility had become necessary to prevent

[14] En appliquant ces points d'analyse au cas à l'étude, le banc initial a conclu que l'arrangement de la SRC avec RDS pour le recours à des pigistes lors de la diffusion des Jeux de Salt Lake City ne répondait pas aux critères jurisprudentiels d'une sous-traitance légitime permettant de faire échec à une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*. Le banc initial a donc conclu que l'employeur n'avait pas réussi à renverser le fardeau de la preuve dans cette affaire. Le banc initial a en outre conclu que les explications économiques et financières de l'employeur pouvaient être valables, mais qu'elles ne repoussaient pas le motif antisyndical de cet employeur qui aurait contourné la convention collective parce que le STARF refusait de faire des concessions sur les clauses applicables.

[15] Le banc initial a donc conclu que la plainte devait être accueillie et il est demeuré saisi de l'affaire pour décider des redressements appropriés:

> [112] En l'absence d'une entente, l'employeur ne peut agir unilatéralement ou utiliser un subterfuge pour éviter son obligation de traiter avec l'agent négociateur. L'employeur avait deux options: soit de s'entendre avec le syndicat pour modifier la convention collective, soit d'appliquer la convention collective telle que négociée. En passant par RDS, la SRC a tenté de faire indirectement ce que la convention collective ne permettait pas de faire directement. De passer outre la convention collective comme l'a fait la SRC est une pratique déloyale de travail en violation du paragraphe 94(3) du *Code*.
>
> **VI - Dispositif**
>
> [113] Pour ces motifs, le Conseil fait droit à la plainte.
>
> [114] Le Conseil ne se prononce pas immédiatement sur les redressements mais demeure saisi de l'affaire pour décider des redressements appropriés, après avoir entendu les observations des parties sur cette question.
>
> (*Société Radio-Canada*, précitée, pages 33; et 210)

II - Positions des parties

A - L'employeur

[16] L'employeur invoque que le banc initial a commis des erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* ainsi que des principes fondamentaux en droit du travail.

[17] L'employeur allègue qu'il a été placé devant une situation hors de son contrôle à la suite des bilans financiers des Jeux Olympiques de Sydney et qu'une

the same situation from occurring in future Olympic broadcasts. After considering the various options, the employer's representatives apparently concluded that the solution was to sign a letter of agreement with the STARF in order to anticipate and limit the costs of travel, overtime, and the various bonuses and penalties payable to technicians under the applicable collective agreement.

[18] The employer stresses the fact that article 14.7 of this collective agreement authorizes the SRC to use outside companies or contractors, or freelancers, to perform technical duties. It therefore argues that it was allowed to use an outside company or to call upon freelancers for the Salt Lake City Games.

[19] The employer alleges that it initially did not want to exercise that option, as it preferred to use its own technicians insofar as it could come to an agreement that would allow it to achieve its control and cost reduction objectives and its forecast. Only in the absence of a letter of agreement did the employer intend to use outside companies. It also states that it had no obligation to attempt to reach an agreement with the STARF.

[20] In this context, representatives of the SRC apparently met with STARF representatives in March 2001. They told the union that the costs of broadcasting the Sydney Games had exceeded the budget and that they wished to come to an agreement with the union regarding the upcoming Olympics. They stated that the principle underlying their proposal was to pay only overtime worked at time and a half, and to eliminate the bonuses and penalties associated with hours not worked.

[21] Although negotiations in which the two parties exchanged counter-proposals followed in the summer of 2001, the parties did not come to an agreement.

[22] In this regard, the employer states that the STARF recommended that its members agree to the letter of agreement proposed by the SRC, but that the members concerned rejected it. The employer adds that neither the union nor any of the technicians affected filed a

plus grande flexibilité dans les activités devenait nécessaire pour éviter que la situation se répète au cours de la diffusion des Jeux Olympiques à venir. Après avoir étudié différents scénarios, les représentants de l'employeur auraient conclu que la solution résidait dans la conclusion d'une lettre d'entente avec le STARF afin de prévoir et de limiter le coût des déplacements, des heures supplémentaires et des diverses primes et pénalités payables aux techniciens en vertu de la convention collective applicable.

[18] L'employeur insiste sur le fait que l'article 14.7 de cette convention collective permet à la SRC de recourir à des entreprises ou à des entrepreneurs de l'extérieur ou encore à des pigistes pour remplir les fonctions techniques. Il soutient donc qu'il pouvait recourir à une entreprise de l'extérieur ou retenir les services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City.

[19] L'employeur allègue qu'il n'a cependant pas initialement voulu recourir à cette alternative puisqu'il préférait faire appel aux services de ses propres techniciens dans la mesure où il pouvait en arriver à conclure une lettre d'entente qui lui permettrait d'atteindre ses objectifs de contrôle, de prévisibilité et de réduction des coûts. Ce n'est qu'en l'absence d'une lettre d'entente que l'employeur avait l'intention de recourir aux services d'une entreprise de l'extérieur. Il affirme en outre que rien ne l'obligeait à tenter d'abord de conclure une entente avec le STARF.

[20] C'est dans ce contexte que des représentants de la SRC auraient rencontré les représentants du STARF en mars 2001. Ils auraient alors fait part au syndicat du dépassement du budget pour la diffusion des Jeux Olympiques de Sydney et du fait qu'ils souhaitaient en arriver à une entente avec lui pour les prochains Jeux. Ils auraient alors précisé que le principe sous-jacent de la proposition était de rémunérer seulement les heures supplémentaires travaillées à temps et demi, mais en éliminant les primes et pénalités rattachées aux heures non travaillées.

[21] Des négociations au cours desquelles les deux parties se sont échangées des contre-propositions ont suivi à l'été 2001, mais elles n'ont néanmoins pas réussi à arriver à une entente.

[22] L'employeur précise à cet égard que le STARF aurait recommandé à ses membres d'accepter la lettre d'entente proposée par la SRC, mais que les membres concernés l'auraient rejetée. Il ajoute de plus que ni le syndicat ni aucun des techniciens visés n'ont présenté

grievance alleging that the SRC had contravened the collective agreement by calling upon freelancers for the Salt Lake City Games.

[23] Concerning the implementation of the collective agreement, the employer reaffirms that pursuant to article 14.7 it is allowed to use freelancers. It points out that the only restriction is that the employer is prevented from downgrading, laying off or terminating permanent employees, except under the provisions of a letter of agreement that does not apply to the present case. The employer states that the STARF never adduced evidence or even alleged that STARF technicians were downgraded or laid off or that their employment was terminated as a result of the SRC's use of freelancers for the Salt Lake City Games. In this regard, the employer points out that article 14.7 of the collective agreement does not make the SRC's right to call upon freelancers subject in any way to a condition that STARF members also be part of the production team.

[24] With regard to the applicable principles of law, the employer states that the original panel misinterpreted sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code*. In the employer's opinion, according to the Board case law, the Board must be satisfied, according to the evidence, that the complainants took part in union activities or exercised a right set out in the *Code*. The employer adds that the Board must also be satisfied that the employer's decision to perform an act prohibited under sections 94(3)(a) or (b) of the *Code* is based on the complainants exercising a right under Part I of the *Code*. The employer therefore argues that the prohibitions set out in these provisions have to do with the employer's reasons, not with the effect of its actions on the complainants' rights. According to the employer, the original panel decision makes a number of references in a variety of contexts to the technicians' rights, but never identifies which rights the technicians apparently exercised. The employer argues that, in imposing the burden of proof on the employer, the original panel refashioned the case law.

[25] In the employer's opinion, the original panel referred to the technicians' rights only in stating, at paragraph 61 of its decision, that "it was up to the employer to demonstrate that using the services of freelancers for the Salt Lake City Games did not constitute an improper action that prevented STARF members from exercising their negotiation right

de grief alléguant que la SRC aurait violé la convention collective en utilisant les services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City.

[23] Au regard de l'application de la convention collective, l'employeur réaffirme que l'article 14.7 lui permettait d'avoir recours aux services de pigistes. Il invoque que la seule restriction imposée par cette dernière est qu'un tel recours ne peut avoir pour effet le déclassement, le licenciement ou la cessation d'emploi d'un employé permanent sauf en ce qui a trait aux modalités d'une lettre d'entente qui n'aurait aucune application en l'espèce. L'employeur affirme que le STARF n'a jamais présenté comme preuve ou même prétendu que des techniciens membres du STARF auraient été déclassés, licenciés ou que leur emploi aurait pris fin à la suite du recours aux services de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City. Il invoque à cet égard que l'article 14.7 de la convention collective n'assujettit nullement le droit de la SRC d'avoir recours à des pigistes à la condition que des membres du STARF fassent également partie de l'équipe de production.

[24] En ce qui concerne les principes de droit applicables, l'employeur affirme que le banc initial a donné une mauvaise interprétation aux sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du *Code*. Il estime qu'en vertu de la jurisprudence du Conseil, ce dernier doit être satisfait que la preuve démontre que les plaignants ont participé à des activités syndicales ou ont exercé un droit prévu par le *Code*. Il ajoute que le Conseil doit également être convaincu que la décision de l'employeur de commettre un acte interdit par les alinéas 94(3)a) ou b) du *Code* était fondée sur le fait que les plaignants avaient exercé un droit reconnu par la partie I du *Code*. Il soutient par conséquent que les interdictions énoncées à ces dispositions ont trait aux motifs de l'employeur et non à l'effet de ses actions sur les droits des plaignants. Selon lui, le banc initial fait référence à plusieurs endroits dans sa décision et dans une variété de contextes aux droits des techniciens, sans jamais identifier quels droits ils auraient exercés. L'employeur soutient que le banc initial a réécrit la jurisprudence en lui imposant le fardeau de la preuve.

[25] L'employeur estime que le banc initial a seulement fait référence aux droits des techniciens en mentionnant au paragraphe 61 de sa décision qu'«il revient à l'employeur de démontrer que le fait de recourir à des pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne constituait pas un acte répréhensible ayant pour effet d'empêcher les membres du STARF d'exercer leurs droits de

protected by the *Code*." The employer states that bargaining rights belong to unions, not to the employees whom the unions represent, and that individuals - not unions - are protected against unfair practices as referred to in sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code*. The employer nonetheless argues that it did nothing to prevent the exercise of any bargaining right whatsoever.

[26] The employer also argues that, according to the evidence, although the situation of members of the other SRC unions participating in the production and broadcasting of the Olympics was quite different, those members were still asked to make concessions.

[27] Moreover, the employer considers that the original panel took the place of a grievance arbitrator by examining arbitration decisions that were not relied upon by the parties, in order to identify the circumstances in which contracting out is permitted in arbitration law. In this regard, the employer alleges that the Board not only took the place of a grievance arbitrator without being entitled to, but also examined an issue that is irrelevant as the applicable collective agreement authorizes it to call upon freelancers or sub-contractors. The employer is also of the opinion that the original panel applied the wrong tests and relied upon decisions that do not apply to the facts of the case.

[28] The employer considers that the original panel violated the principles of natural justice by finding that contracting out was not legitimate in light of the arbitration case law and by not giving the employer an opportunity to be heard on this issue.

[29] The employer adds that, by ruling that an employer's entering into an arrangement that does not meet the arbitration case law criteria for legitimate contracting out constitutes an unfair labour practice, the original panel created a prohibition that is not provided for in section 94(3)(a)(i) or (vi) of the *Code*. According to the employer, such action could give rise to a grievance under the collective agreement but not to an unfair labour practice complaint. The employer stresses the fact that the STARF did not file any grievance to object to this action.

[30] The employer further adds that as long as contracting out is performed in good faith and for business reasons, and solely to reduce costs, it is not

négociation protégés par le *Code*». Il affirme que les droits de négociation sont ceux du syndicat et non des employés qu'ils représentent et que les sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du *Code* protègent un individu contre les pratiques déloyales qui y sont prévues et non un syndicat. Il soutient néanmoins qu'il n'a aucunement empêché l'exercice de quelque droit de négociation que ce soit.

[26] Il soutient de plus que la preuve a révélé que la situation des membres des autres syndicats de la SRC qui participaient à la production et à la diffusion des Jeux Olympiques était fort différente, mais que des concessions auraient tout de même été demandées aux employés membres de ces syndicats.

[27] Par ailleurs, l'employeur estime que le banc initial s'est substitué à un arbitre de grief et a procédé à une étude de décisions arbitrales, non présentées par les parties, dans le but de déterminer les circonstances dans lesquelles la sous-traitance est permise en droit de l'arbitrage. Il allègue à cet égard que non seulement le Conseil s'est substitué sans aucun droit à un arbitre de grief mais que, de plus, la question qu'il a examinée ne serait pas pertinente puisque la convention collective applicable lui permet d'utiliser les services de pigistes ou d'avoir recours à un sous-traitant. Il estime en outre que le banc initial s'est fondé sur des critères erronés et sur des décisions qui ne sont pas applicables aux faits en l'espèce.

[28] L'employeur estime que le banc initial a violé les principes de justice naturelle en concluant que la sous-traitance aurait été illégitime au regard de la jurisprudence arbitrale sans donner à l'employeur l'occasion d'être entendu sur cette question.

[29] Il ajoute qu'en déclarant que le fait pour un employeur de conclure un contrat de sous-traitance qui ne remplirait pas les conditions de légitimité posées par la jurisprudence arbitrale constitue une pratique déloyale de travail, le banc initial a créé une interdiction aucunement prévue aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) du *Code*. Un tel geste, estime-t-il, peut donner ouverture à un grief en vertu de la convention collective mais non à une plainte de pratique déloyale de travail. L'employeur insiste sur le fait que le STARF n'a d'ailleurs pas présenté de grief afin de contester ce geste.

[30] L'employeur ajoute de plus que le recours à la sous-traitance, de bonne foi et pour des raisons d'affaires, dans le seul but de réduire des coûts, n'est

contrary to the provisions of section 94(1)(a) of the *Code*. In this regard, the employer refers to the Board decisions in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); and *Servall Transport Limited et al.* (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908).

[31] In addition, the employer alleges that, even if it had acted contrary to the prohibitions listed in section 94(3)(a) of the *Code*, which it denies, this act could not have been motivated by anti-union animus. The employer submits that its actions resulted from genuine financial difficulties and that the negotiations entered into with the union demonstrated that sustained efforts were made in order to come to an agreement with the union.

[32] Lastly, the employer adds that, despite the fact that the STARF never - either in its complaint or at the hearing - alleged that the SRC contravened section 94(3)(b) of the *Code*, the original panel referred to this provision in its decision. The employer argues that at no time did it contravene this provision, and that it was never given an opportunity to be heard on this issue.

B - The Union

[33] The union argues that the original panel's decision can not be reconsidered since the Board's reconsideration powers do not constitute a right to appeal. If further contends that, in the context of a section 94(3) complaint involving a reversal of the burden of proof under section 98(4) of the *Code*, the original panel's conclusions had a legal basis.

[34] The union also points out that STARF technicians have been working on the broadcasting of the Olympics for at least 25 years. It argues that, according to the evidence summarized before the Board, the SRC entered into negotiations with RDS in order to deprive STARF technicians from broadcasting the Olympics. It also argues that the SRC did not seek any concessions from the other unions representing SRC employees in order to minimize the production costs of broadcasting the Olympics.

[35] With regard to the issue of contracting out, the union considers that the original panel's analysis was consistent with the case law and the authorities on the

pas contraire aux dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Il cite à cet égard les décisions du Conseil rendue dans les affaires *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); et *Servall Transport Limited et autre* (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908).

[31] L'employeur allègue de plus que même s'il avait posé l'un des actes énumérés à l'alinéa 94(3)a) du *Code*, ce qu'il nie, cette décision ne peut avoir été motivée par des sentiments antisyndicaux. Il estime que ses actions découlaient de difficultés financières réelles et que les négociations entreprises avec le syndicat ont plutôt démontré que des efforts soutenus ont été déployés pour parvenir à une entente avec ce dernier.

[32] Enfin, l'employeur ajoute que le STARF n'aurait pas, ni dans sa plainte ni lors des audiences, prétendu que la SRC avait violé l'alinéa 94(3)b) du *Code*, mais que le banc initial aurait néanmoins fait référence à cette disposition dans sa décision. L'employeur soutient qu'il n'a en aucun temps violé cette disposition et qu'il n'a jamais eu l'occasion d'être entendu sur cette question.

B - Le syndicat

[33] Le syndicat allègue que la décision du banc initial ne peut faire l'objet d'un réexamen puisque le pouvoir de réexamen du Conseil ne constitue pas un droit d'appel. Il estime par ailleurs que les conclusions du banc initial étaient fondées en droit, dans le contexte d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* où il y a renversement du fardeau de la preuve en vertu du paragraphe 98(4) du *Code*.

[34] Le syndicat fait en outre valoir que depuis au moins 25 ans, ce sont les techniciens du STARF qui travaillent à la diffusion des Jeux Olympiques. Il soutient que la preuve résumée devant le Conseil a révélé que la SRC aurait entrepris des négociations avec RDS pour exclure les techniciens membres du STARF de la diffusion des Jeux Olympiques. Il soutient aussi que la SRC n'a nullement sollicité auprès des autres syndicats représentants des employés de la SRC de concessions visant à minimiser les coûts de production rattachés à la diffusion des Jeux Olympiques.

[35] Au regard de la question de la sous-traitance, le syndicat estime que le banc initial a tenu une analyse conforme à la jurisprudence et aux ouvrages de doctrine

issue, which indicate that contracting out is permitted unless otherwise specified in the collective agreement and that it must also be considered whether such contracting out was performed in good faith and for legitimate business reasons. According to the union, the original panel rightly found that, although contracting out may be permitted under the collective agreement, it may still be tainted by anti-union animus unless it is used in good faith and for legitimate business reasons.

[36] The union contends that it is entirely inaccurate to state, as the employer does, that the union never - either in its complaint or at the hearing before the Board - alleged that the SRC used contracting out in a manner that was not legitimate and was contrary to the collective agreement. The union states that, during the original panel's consideration of that case, it requested from the SRC a copy of the agreement between the SRC and an outside company.

[37] The union further maintains that the freelancers hired by the SRC performed exactly the same work, under the same production conditions and on the same schedules, as the STARF technicians would have done had they been present at Salt Lake City. According to the union, the freelancers simply replaced the regular technicians, under entirely different conditions from those set out in the collective agreement.

[38] The union adds that the STARF and the employer had signed a collective agreement shortly before that time, and that at that time the employer knew it would be required to broadcast the Salt Lake City Games but did not demand or request any concessions in this regard at the bargaining table.

[39] The union therefore argues that the STARF technicians merely asked that the employer abide by the conditions set out in their collective agreement, and that it punished them by not allowing any of them to work on broadcasting the Salt Lake City Games.

[40] The union adds that the employer had ample opportunity, particularly in testimony, to adduce evidence of its business dealings with RDS. It therefore argues that it is untrue to allege that the rules of natural justice were violated or that the SRC had no opportunity to address the issue of contracting out.

sur le sujet, à savoir que la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire de la convention collective et qu'il faut de plus examiner si cette sous-traitance s'est faite de bonne foi et pour des raisons légitimes. Il affirme que le banc initial a conclu avec justesse que la sous-traitance peut être permise par la convention collective, mais il prétend que celle-ci peut néanmoins être entachée de motifs antisyndicaux si elle n'est pas faite de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes.

[36] Il affirme qu'il est tout à fait inexact, comme le soulève l'employeur, que le syndicat n'aurait pas soulevé dans sa plainte ni lors des audiences devant le Conseil que la SRC aurait eu recours à la sous-traitance de manière illégitime et contraire à la convention collective. Il affirme qu'il a d'ailleurs, lors de l'étude du dossier devant le banc initial, requis de la SRC une copie de l'entente liant la SRC à une entreprise externe.

[37] Le syndicat affirme de plus qu'il est important de noter que les pigistes embauchés par la SRC ont fait exactement le même travail que les techniciens membres du STARF, selon les mêmes conditions de production et selon les mêmes horaires des techniciens réguliers si ces derniers avaient été présents à Salt Lake City. Selon le syndicat, ces pigistes ont tout simplement remplacé les techniciens réguliers à des conditions tout à fait différentes de celles prévues par la convention collective.

[38] Il ajoute que le STARF et l'employeur avaient conclu une convention collective peu de temps auparavant tandis que ce dernier savait qu'il devrait assurer la diffusion des Jeux de Salt Lake City. Il n'aurait pourtant pas exigé ou demandé de concessions à cet égard à la table des négociations.

[39] Il soutient donc que les techniciens membres du STARF ont tout simplement demandé le respect des conditions prévues à leur convention collective et que l'employeur les a punis en ne permettant à aucun d'entre eux de travailler à la diffusion des Jeux de Salt Lake City.

[40] Il ajoute que l'employeur a eu amplement l'occasion, notamment lors de témoignages, de faire la preuve sur ses relations d'affaires avec RDS. Il soutient par conséquent qu'il est faux de prétendre que les règles de justice naturelle auraient été violées et que la SRC n'aurait pas eu l'occasion de traiter de la question de la sous-traitance.

[41] The union concludes that the SRC did not assign STARF technicians to work on broadcasting the Salt Lake City Games as a means of reprisal, and that such behaviour can only be motivated by anti-union animus and therefore contravenes to section 94(3) of the *Code*.

III - Analysis and Decision

[42] The relevant provisions of the *Code* read as follows:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or
>
> ...
>
> (3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person
>
> (i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,
>
> ...
>
> (vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;
>
> ...
>
> (b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;
>
> ...
>
> 98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[43] It is common ground that the Board's reconsideration power under section 18 of the *Code* is

[41] Le syndicat conclut que c'est en guise de représailles que la SRC n'a pas affecté les techniciens du STARF à la diffusion des Jeux de Salt Lake City et qu'un tel comportement ne peut être qu'antisyndical et constituer par conséquent une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

III - Analyse et décision

[42] Les dispositions pertinentes du *Code* se lisent comme suit:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
>
> ...
>
> (3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
>
> (i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,
>
> ...
>
> (vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;
>
> ...
>
> b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;
>
> ...
>
> 98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[43] Il est bien établi par le Conseil que son pouvoir de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ne peut

not intended to be an appeal process of the original panel's decision. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) sets out the circumstances under which an application for reconsideration may be made:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the Code by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

[44] This section is in fact a codification of the criteria established by the Board case law such as, among others, the following decisions: *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

[45] In its application for reconsideration, the employer alleged that the original panel decision contained errors of law or policy that cast serious doubt on its interpretation of the *Code*.

[46] The reconsideration panel has paid special attention to the employer's arguments, that the original panel misinterpreted sections 94(3)(a)(i) and (vi) of the *Code* and that it apparently took the place of a grievance arbitrator in interpreting the parties' collective agreement.

A - Applicable Provision of the *Code*

[47] The union filed its complaint under section 94(3), not section 94(1)(a), of the *Code*. This point is made clear in the first paragraph of the decision now being reconsidered:

constituer un processus d'appel de la décision du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) prévoit d'ailleurs les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[44] Cet article est en fait une codification des critères établis par la jurisprudence du Conseil, dont, entre autres, les décisions suivantes: *Robert Adams*, [2001] CCRI nº 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI nº 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI nº 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI nº 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017.

[45] Dans sa demande de réexamen, l'employeur a invoqué que la décision du banc initial contenait des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[46] Le présent banc de révision s'est attardé particulièrement aux arguments de l'employeur selon lesquels le banc initial n'aurait pas interprété adéquatement les sous-alinéas 94(3)a)(i) et (vi) du *Code* et qu'il se serait substitué à un arbitre de grief pour interpréter la convention collective régissant les parties.

A - Disposition applicable du *Code*

[47] Le syndicat a présenté sa plainte en vertu du paragraphe 94(3) et non de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Ceci est clair au premier paragraphe de la décision à l'étude:

[1] This is an unfair labour practice complaint filed by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF or the union) **pursuant to section 94(3)** of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The STARF alleges that the Canadian Broadcasting Corporation (French network) (hereinafter, the Société Radio-Canada, the SRC or the employer) did not use the services of the members of the certified bargaining unit for the Salt Lake City Olympic Games (the Salt Lake City Games), but chose to use freelancers and a competitor's employees for the production of this event.

(*Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, pages 2; and 183; emphasis added)

[48] Parliament enacted section 94(3) of the *Code* in order to prevent employers from counteracting employees' right to participate in collective bargaining by using its disciplinary power to interfere with their union activities. The purpose of this provision is specifically to prevent employees from being discriminated by their employer because of activities having to do with collective bargaining. Pursuant to section 98(4) of the *Code*, when a complaint is filed under section 94(3) of the *Code*, the burden of proof is reversed, and the onus is on the employer to establish, on a balance of probabilities, that it has not engaged in an unfair labour practice.

[49] The Canada Labour Relations Board (the CLRB) explained this principle in *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839), as follows:

In the case of an alleged violation of section 94(3), section 98(4) of the *Code* ... imposes on the employer the onus of establishing that the action it took was not contrary to the *Code*.

This rule governing burden of proof applies to all the allegations of the complainant except those made under sections 94(1)(a) and 96 ...

The reason for section 98(4) is simple. It is not always easy for an employee who is the victim of an alleged unfair labour practice to establish the illegality of the reasons for which management has made its decision. Conversely, an employer who takes a decision affecting an employee should not only be in a position to explain it, but also to justify it rationally and legally.

It is well established in law that where a violation of section 94(3) is alleged, the employer must demonstrate that through an otherwise legitimate decision, it did not use a genuine problem to penalize or otherwise discriminate against someone because of his union activities.

(pages 126; and 14,105)

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF) (le STARF ou le syndicat) **en vertu du paragraphe 94(3)** du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le STARF allègue que la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) n'a pas retenu les services des membres de l'unité accréditée lors des Jeux Olympiques de Salt Lake City (les Jeux de Salt Lake City) mais a plutôt eu recours à des pigistes et à des employés d'un concurrent pour assurer la production de cet événement.

(*Société Radio-Canada*, précitée, pages 2; et 183; c'est nous qui soulignons)

[48] Le paragraphe 94(3) du *Code* a été introduit par le législateur afin d'éviter qu'un employeur puisse neutraliser le droit des employés de participer au régime de la négociation collective en utilisant son pouvoir disciplinaire pour contrer leurs activités syndicales. Cette disposition vise précisément à éviter qu'un employé puisse faire l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison d'activités liées au régime de la négociation collective. En vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, dans le cas d'une plainte fondée sur le paragraphe 94(3) du *Code*, le fardeau de la preuve est renversé et il incombe à l'employeur d'établir par une preuve prépondérante qu'il n'a pas commis de pratique déloyale de travail.

[49] C'est ce que le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a expliqué dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839):

Dans le cas d'une prétendue violation du paragraphe 94(3), le paragraphe 98(4) du *Code*... impose à l'employeur la charge d'établir que les mesures qu'il a prises n'étaient pas contraires au *Code*.

Cette règle régissant la charge de la preuve s'applique à toutes les allégations de la plaignante, sauf celles faites en vertu de l'alinéa 94(1)a) et de l'article 96 du *Code*...

La raison d'être du paragraphe 98(4) est simple. Il n'est pas toujours facile pour un employé victime d'une prétendue pratique déloyale du travail d'établir l'illégalité des motifs pour lesquels la direction a pris sa décision. À l'inverse, l'employeur qui prend une décision touchant un employé devrait non seulement être en mesure de l'expliquer, mais aussi de la justifier logiquement et légalement.

Il est reconnu en droit que, lorsqu'on allègue qu'il y a eu violation du paragraphe 94(3), l'employeur doit prouver que, lorsqu'il a pris une décision qui serait autrement jugée légitime, il n'a pas profité de l'existence d'un problème réel pour pénaliser quelqu'un ou autrement pour faire contre lui une distinction injuste quelconque en raison d'activités syndicales.

(pages 126; et 14,105)

[50] It is true that sections 94(1)(a) and 94(3) of the *Code* may be cited concurrently in a complaint of unfair labour practice (for example, when a chief shop steward conducting union negotiations is dismissed (on this issue, see *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046). In fact, an employer's action can contravene both of these provisions. However, these provisions nonetheless have separate purposes, are not automatically interchangeable, and are governed by different burdens of proof. The CLRB made this distinction in *Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; and [1981] 2 Can LRBR 95 (CLRB no. 293):

> It is common that the one act is alleged to be a contravention of several sections as in this case. The Board's prehearing procedures normally identify the major thrust of the complaint before the hearing commences. This is procedurally necessary because the burden of proof differs under subsections (1) and (3) of section 184 [now section 94]. Under subsection (3) the burden is on the employer by virtue of section 188(3).
>
> (pages 307; and 96)

[51] Inasmuch as, for complaints filed under section 94(1)(a) of the *Code*, there is no reversal of the burden of proof, it would not be inadequate or contrary to the purpose of section 98(4) of the *Code* for a complainant to simply be able to choose to file a complaint under section 94(3) in order to take advantage of the reversal of the burden of proof applicable to that provision, when the subject of the complaint rather relates to a contravention of section 94(1)(a) of the *Code*.

[52] The purpose of section 94(1)(a) of the *Code* is to prevent employers from interfering in union business or with union representation rights. In *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), the CLRB defined the scope of this provision of the *Code* in greater detail:

> This protection in fact mirrors the many constantly changing forms that the right to join a union may take, this right constituting, according to the title of section 110 of the *Code*, one of the "basic freedoms". Section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] prohibits both deliberate and unintentional violation of this right. The protection it affords is aimed at both actions that seek to undermine the status of the bargaining agent and those that merely have this effect. It also extends to those actions that compromise the integrity of the bargaining unit which the union represents. Finally, this protection

[50] Il est vrai que l'alinéa 94(1)a) et le paragraphe 94(3) du *Code* peuvent être invoqués concurremment dans le cadre d'une plainte de pratique déloyale de travail (comme par exemple lorsqu'un chef syndical conduisant les négociations du syndicat se fait congédier (voir à ce sujet *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI nº 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046)). L'action d'un employeur peut en effet parfois contrevenir à ces deux dispositions. Il n'en demeure pas moins cependant qu'elles visent des objectifs distincts, qu'elles ne sont pas automatiquement interchangeables et qu'elles sont régies par des fardeaux de preuve différents. Le CCRT a précisé cette distinction dans l'affaire *Oshawa Flying Club* (1981), 42 di 306; et [1981] 2 Can LRBR 95 (CCRT n° 293):

> Il est fréquent qu'on allègue qu'une mesure enfreigne plusieurs articles, comme dans le cas présent. Mais le point principal sur lequel porte la plainte est normalement précisé au cours des procédures préalables à l'audition. Il le faut pour déterminer la procédure à suivre, le fardeau de la preuve étant différent suivant que le paragraphe (1) ou le paragraphe (3) de l'article 184 [maintenant l'article 94] s'applique. Quand le paragraphe (3) s'applique, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur d'après le paragraphe 188(3)...
>
> (pages 307; et 96)

[51] Dans la mesure où il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve pour les plaintes présentées en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, il serait anormal et contraire aux objectifs visés par le paragraphe 98(4) du *Code*, qu'un plaignant puisse simplement choisir de présenter une plainte en vertu du paragraphe 94(3) afin de profiter du renversement du fardeau de la preuve applicable à cette disposition alors que l'objet de sa plainte vise plutôt une contravention à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[52] L'alinéa 94(1)a) du *Code* vise à empêcher qu'un employeur puisse s'ingérer dans les affaires du syndicat ou entraver ses droits de représentation. Dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT nº 544), le CCRT a défini plus en détail la portée de cette disposition du *Code*:

> ... Cette protection est en fait à l'image des multiples facettes, sans cesse en évolution, que peut prendre cette «liberté(s) fondamentale(s)» (pour citer le titre qui coiffe l'article 110 du *Code*) que constitue le droit de se syndiquer. L'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)] interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ce droit. Sa protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi à ceux dont l'impact porte atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat. Cette

continues to apply both in the absence and in the presence of a collective agreement. This explains what we referred to earlier as the "omnibus" nature of the protection of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)]. ...

(page 160)

protection persiste enfin aussi bien en l'absence qu'en présence d'une convention collective. De tout cela découle le caractère, qualifié plus tôt d'«omnibus», de la protection de l'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)]...

(page 160)

[53] Unlike the purpose of section 94(3) of the *Code*, which is to protect the rights of persons carrying on union activities, the purpose of section 94(1)(a) of the *Code*, which is much broader in scope, is to protect the rights of the union itself as an entity, including the rights of its members.

[53] Contrairement au paragraphe 94(3) du *Code* qui vise précisément à protéger les droits des personnes qui exercent des activités syndicales, l'alinéa 94(1)a) du *Code*, dont la portée est beaucoup plus large, vise plutôt à protéger les droits de l'entité syndicale en soi, y compris ceux des personnes qui la composent.

[54] In the present case, the union points out that the employer used contracting out at the Salt Lake City Games, in contravention of section 94(3) of the *Code*. The original panel therefore examined that complaint by applying the reversal of the burden of proof provided for in section 98(4) of the *Code* and, accordingly, placed the onus on the employer "to demonstrate that using the services of freelancers for the Salt Lake City Games did not constitute an improper action that prevented STARF members from exercising their negotiation right protected by the *Code*."

[54] Dans le cas qui nous occupe, le syndicat a fait valoir que l'employeur avait eu recours à la sous-traitance lors des Jeux de Salt Lake City et que cette mesure contrevenait au paragraphe 94(3) du *Code*. Le banc initial a donc étudié cette plainte en appliquant le renversement du fardeau de la preuve prévu au paragraphe 98(4) du *Code*. Par conséquent, le banc initial a imposé à l'employeur le fardeau «de démontrer que le fait de recourir à des pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne constituait pas un acte répréhensible ayant pour effet d'empêcher les membres du STARF d'exercer leurs droits de négociation protégés par le *Code*», tel qu'il est mentionné au paragraphe 61 de sa décision.

[55] The reconsideration panel is concerned about the process that was then followed - including the fact that the original panel reversed the burden of proof - and finds that the applicable provision should have been section 94(1)(a) of the *Code*, rather that section 94(3), as contracting out could have been considered as an unfair labour practice and could have undermined bargaining rights.

[55] Le banc de révision est préoccupé par le processus qui a dès lors été suivi, y compris l'imposition du renversement du fardeau de la preuve et conclut que, dans la mesure où le recours à la sous-traitance pouvait constituer une pratique déloyale de travail et miner des droits de négociation dans l'affaire en l'espèce, la disposition applicable aurait dû être l'alinéa 94(1)a) du *Code* et non le paragraphe 94(3). En effet, les droits de négociation et de représentation qui peuvent être visés par la sous-traitance (c'est-à-dire le transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation) sont bien ceux de l'entité syndicale en soi et non pas des personnes qui sont membres du syndicat.

[56] The reconsideration panel finds that the union's complaint could not have benefited from the burden of proof being reversed and should have been considered under section 94(1)(a) of the *Code*, and not under section 94(3).

[56] Le présent banc de révision est d'avis que la plainte du syndicat ne pouvait bénéficier d'un renversement du fardeau de la preuve et aurait dû faire l'objet d'un examen en vertu de l'alinéa 94(1)a) et non du paragraphe 94(3) du *Code*.

B - Contracting Out and Section 94(1)(A) of the *Code*

B - La sous-traitance et l'alinéa 94(1)a) du *Code*

[57] It is quite unusual for the Board to consider a complaint alleging that contracting out constituted an

[57] Il est plutôt rare que le Conseil ait à analyser des plaintes alléguant que le recours à la sous-traitance

unfair labour practice, particularly on an issue that was negotiated in a collective agreement and that was agreed to by the parties.

[58] In *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, upheld by the Federal Court of Appeal in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422, the CLRB noted how important it is for the parties to freely negotiate and have the necessary latitude in negotiating contracting out clauses in their collective agreement. The Board found that it would be surprising for contracting out that was devoid of anti-union animus to constitute a violation of section 94(1)(a) of the *Code*:

> In the present case, the interests of both parties are significant. As a result of the contracting out, Reimer hopes to cut economic losses; the union stands to lose its bargaining rights in respect of employees laid off. Questions of labour costs versus job security are at the core of what employers and unions bargain about. The statute promotes **free** collective bargaining and the bargain struck depends on the economic "clout" of the respective parties. A collective agreement will, to a greater or lesser extent, restrict an employer's ability to organize its affairs so as to maximize economic returns. One aspect is the ability to contract out. (We make no comment on the correctness of the majority view in the arbitration jurisprudence that, in general, an employer is free to contract out unless there is specific language to the contrary in the collective agreement.) Where the ability to contract out has long been recognized as an important subject of bargaining, it would be surprising if contracting out devoid of anti-union animus were a violation of the *Code*.
>
> (pages 91; 29; and 14,312; emphasis added)

[59] In that same decision, the Board specified what it meant by anti-union animus when an employer uses contracting out. The Board referred to Ontario Labour Relations Board (OLRB) decisions in which it found the employer engaged in an unfair labour practice **if it used contracting out to avoid the process of collective bargaining or the provisions of a collective agreement**. The Board also referred to other OLRB decisions in which it was found that genuine contracting out undertaken solely in order to cut costs does not constitute an unfair labour practice under section 94(1)(a) of the *Code*. In light of all these decisions, the Board found as follows:

puisse constituer une pratique déloyale de travail surtout lorsqu'il s'agit d'une question qui a fait l'objet de négociations lors de la conclusion d'une convention collective et sur laquelle les parties se sont entendues.

[58] Dans l'affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, confirmée en Cour d'appel fédérale dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422, le CCRT a fait état de l'importance qu'il accorde à la libre négociation collective et à la latitude que peuvent avoir les parties pour négocier des dispositions portant sur la sous-traitance dans leur convention collective. Le Conseil a alors conclu qu'il serait surprenant qu'une sous-traitance exempte de motivation antisyndicale puisse constituer une violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*:

> Dans la présente affaire, les intérêts des deux parties sont importants. Par suite de la sous-traitance, Reimer espère réduire ses pertes et le syndicat risque de perdre ses droits de négociation à l'égard d'employés mis à pied. Or, les questions de coûts de main-d'oeuvre et de sécurité d'emploi sont au coeur des négociations entre employeurs et syndicats. La loi favorise la négociation collective **libre** et l'entente conclue dépend de la «puissance» économique des parties respectives. Une convention collective restreint, dans une mesure plus ou moins grande, la latitude qu'a l'employeur d'organiser ses affaires de façon à maximiser ses profits. Et la sous-traitance en est l'un des aspects. (Nous ne nous prononçons pas ici sur la justesse de la vue majoritaire qu'on trouve dans la jurisprudence arbitrale, selon laquelle un employeur est en général libre de sous-traiter si la convention collective ne l'interdit pas explicitement.) La capacité de sous-traiter ayant depuis longtemps été reconnue comme un important sujet de négociation, il serait surprenant qu'une sous-traitance exempte de motivation antisyndicale constitue une violation du *Code*.
>
> (pages 91; 29; et 14,312; c'est nous qui soulignons)

[59] Dans cette même décision, le Conseil a précisé ce qu'il entendait par sentiment antisyndical lorsqu'un employeur a recours à la sous-traitance. Le Conseil a alors fait référence à des décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) dans lesquelles la Commission a conclu que l'employeur commettait une pratique déloyale de travail **s'il utilisait la sous-traitance afin de se soustraire au processus de négociation collective ou aux dispositions d'une convention collective**. Le Conseil a en outre fait référence à d'autres décisions de cette même Commission dans lesquelles cette dernière a conclu que la véritable sous-traitance motivée exclusivement par la volonté de réduire les coûts ne constituait pas une pratique déloyale de travail en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. À la lumière de l'ensemble de ces décisions, le Conseil a conclu de la façon suivante:

We subscribe to the rationale of those cases. Where the employer, without any opposition to the right of employees to engage in collective bargaining, simply tries to cut costs, we do not think it can fairly be said that the employer is motivated by anti-union animus. On that assumption, although contracting out does in a very real sense deprive employees of their right to be represented by a bargaining agent [in the specific case being considered], it must be balanced against the legitimate economic interests of employers. The question of contracting out to cut costs is a matter for negotiation. We conclude that contracting out, undertaken solely in order to cut costs and without anti-union animus, while it could be a violation of a collective agreement, is not a violation of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)]. ...

(*Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, pages 95; 33; and 14,314)

[60] The Board reaffirmed these principles in *Servall Transport Limited et al.*, *supra*. In that case as well, the Board had to rule on an unfair labour practice complaint filed by a union and involving a transfer of work outside the bargaining unit. The Board reiterated the principles set out in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, and confirmed that such a complaint could only be filed under section 94(1)(a) of the *Code*, and not under section 94(3):

There is a helpful summary in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465), setting out the primary considerations that arise when dealing with this type of complaint. There, the Board was faced with a situation where an employer contracted out maintenance work to cut costs after the union that represented the maintenance workers had refused to consider a request for some relief under the applicable collective agreement. The Board found that there was no violation of section 184(1)(a) of the *Code* [now section 94(1)(a)] in the circumstances there which were really quite similar to what we have now, except the other employer receiving the bargaining unit work in that case was not associated or related.

...

We concur with and adopt the same principles here where there has been action taken to spin off a related company to cut costs as opposed to the contracting-out situation in the *Bernshine* case. **No matter what term is used, the bottom line of the allegations are still the same, the purported movement of work out of the scope of the bargaining unit**.

In this complaint the Teamsters referred to other sections of the *Code* in addition to section 94(1)(a). These included sections 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)((e) and 96. It only takes a quick reading of those other provisions of the *Code* to conclude

Nous souscrivons aux principes établis dans ces affaires. Lorsqu'un employeur, sans s'opposer d'une façon quelconque au droit des employés à la négociation collective, cherche simplement à réduire ses coûts, nous ne pensons pas qu'on puisse, en toute équité, dire qu'il soit motivé par un sentiment antisyndical. Cela étant et bien qu'il soit tout à fait vrai que la sous-traitance prive des employés de leur droit d'être représentés par un agent négociateur [dans le cas particulier alors considéré], elle doit être pesée en fonction des intérêts économiques légitimes des employeurs. La sous-traitance destinée à réduire les coûts est une question à régler en négociation collective. Nous concluons que la sous-traitance, faite exclusivement pour réduire les coûts et sans sentiment antisyndical, n'est pas contraire aux dispositions de l'alinéa 184(1)a) [maintenant 94(1)a)], bien qu'elle puisse contrevenir aux dispositions d'une convention collective...

(*Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, pages 95; 33; et 14,314)

[60] Le Conseil a réitéré ces principes dans l'affaire *Servall Transport Limited et autre*, précitée. Dans cette affaire, le Conseil devait aussi se pencher sur une plainte de pratique déloyale de travail déposée par un syndicat et portant sur un transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation. Il a alors rappelé les principes énoncés dans l'affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, et a de plus confirmé qu'une telle plainte ne pouvait viser que l'alinéa 94(1)a) du *Code* et non le paragraphe 94(3) du *Code*:

On trouve dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465), un résumé fort utile à cet égard où sont exposées les principales considérations qu'il faut analyser pour trancher les plaintes de ce genre. Dans cette affaire, le Conseil devait se prononcer sur une situation où un employeur avait sous-traité des travaux d'entretien pour réduire ses dépenses, après que le syndicat qui représentait les préposés à l'entretien eut refusé d'étudier une demande de concessions relativement aux dispositions de la convention collective applicable. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas eu violation de l'alinéa 184(1)a) du *Code* [maintenant l'alinéa 94(1)a)] dans ces circonstances, qui étaient vraiment très voisines de celles de la présente affaire, à cela près que l'employeur à qui du travail de l'unité de négociation avait été confié n'était pas associé ou connexe.

...

Nous souscrivons nous aussi à ces principes et nous les appliquons dans la présente affaire où un employeur a pris des mesures pour créer une entreprise connexe afin de réduire ses frais, plutôt que d'avoir recours à la sous-traitance, comme dans *Bernshine*. **Quelle que soit l'expression utilisée, les allégations reviennent toujours au même, à savoir à une dénonciation de ce que le plaignant estime être un transfert de travail à l'extérieur de l'unité de négociation**.

Dans la présente plainte, les Teamsters ont invoqué non seulement l'alinéa 94(1)a), mais aussi d'autres dispositions du *Code*, soit les alinéas 94(3)a), 94(3)b) et 94(3)e), ainsi que l'article 96. Il suffit de parcourir rapidement ces autres

that they are not applicable to the circumstances before us. For example, section 94(3)(b) refers to a prohibition against employers from imposing conditions in a contract of employment that restricts employees from exercising their rights under the *Code*, and section 94(3)(e) speaks of employer intimidation or threats of retribution intended to compel employees not to become or to continue to be members of trade unions. There is nothing in this complaint that is remotely connected with either of those subject matters. Also, even with the extremely broad language of sections 94(3)(a) and 96 which are aimed at protecting employees who exercise their rights under the *Code*, it is difficult to bring the present circumstances into focus under these provisions. In fact, counsel for the unions did not really seriously pursue these sections of the *Code* in argument. Clearly, we are only dealing with one section of the *Code*, section 94(1)(a) ...

Looking at the facts and circumstances of this complaint there is nothing before us to support the notion that the creation of Servall America was motivated by anti-union animus. This is a long-standing voluntarily recognized collective bargaining relationship between Servall Transport and the Teamsters and we saw nothing to indicate that Servall Transport is opposed to its Canadian owner-operators continuing to be engaged in collective bargaining. This case can therefore be characterized as the Board put it in Bernshine, supra, as one where the legitimate economic interests of an employer must be weighed against the interests of the union and its members.

(pages 194-196; and 311-312; emphasis added)

dispositions pour conclure qu'elles ne s'appliquent pas ici. Par exemple, l'alinéa 94(3)b) interdit aux employeurs d'imposer dans un contrat de travail des conditions empêchant des employés d'exercer les droits qui leur sont reconnus par le *Code*, et l'alinéa 94(3)e) interdit à l'employeur de chercher par intimidation ou par menace de représailles à obliger des employés à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à des syndicats. Rien dans la présente plainte n'est lié de près ou de loin à l'une ou l'autre de ces interdictions. En outre, même avec le libellé extrêmement général de l'alinéa 94(3)a) et de l'article 96, dont l'objet est de protéger les employés qui exercent les droits que leur reconnaît le *Code*, il est difficile d'en étendre la portée à la présente affaire. D'ailleurs, l'avocat des syndicats n'a pas vraiment cherché à se prévaloir de ces dispositions du *Code* dans son argumentation. Il est clair que la seule disposition qui s'applique en l'espèce est l'alinéa 94(1)a) ...

Compte tenu des faits et des circonstances de la présente plainte, rien de ce qui nous a été présenté ne justifie l'allégation que la création de Servall America ait été motivée par un sentiment antisyndical. Il existe entre Servall Transport et les Teamsters une relation de négociation collective de longue date volontairement reconnue par l'employeur, et nous n'avons rien vu dans la présente affaire qui laisse entendre que Servall Transport s'oppose à ce que ses propriétaires-exploitants canadiens continuent de négocier collectivement. L'affaire peut donc être décrite comme le Conseil l'avait fait dans *Bernshine*, *supra*, c'est-à-dire comme un cas où les intérêts économiques légitimes d'un employeur doivent être pesés compte tenu des intérêts du syndicat et de ses membres.

(pages 194-196; et 311-312; c'est nous qui soulignons)

[61] Furthermore, the Board already indicated that, in order for a complaint to be successful under section 94(1)(a) of the *Code*, it is not necessary to establish the existence of anti-union animus. However, in the absence of anti-union animus, not all of the problems resulting from the employer's financial decisions affecting a union constitute a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. This provision therefore requires the Board to balance the legitimate interests of both the employer and the union. The Board made that clear in *Canadian Broadcasting Corporation (839)*, *supra*:

That provision deals with management interference in union affairs. It is not necessary for a complainant to succeed under section 94(1)(a) to establish an anti-union animus or an intention to discriminate on the part of the employer. Indeed, that provision calls for an objective test first concerned with the effect of the employer's actions on the legitimate rights of employees or their unions. On the other hand, it does not impose the burden of proof on the employer.

The Board first took that objective approach in *Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches)* (173), *supra*, where a "balancing test" was outlined:

[61] De plus, le Conseil a déjà précisé qu'il n'est pas nécessaire, pour qu'un plaignant ait gain de cause en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical. En l'absence d'un tel sentiment, cependant, ce ne sont pas toutes les difficultés découlant des décisions financières de l'employeur auxquelles peut faire face un syndicat qui constituent une violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Cette disposition exige alors que le Conseil soupèse les intérêts légitimes de l'employeur et ceux du syndicat. C'est ce que le Conseil a précisé dans l'affaire *Société Radio-Canada (839)*, précitée:

Cet alinéa interdit l'intervention de la direction dans les affaires du syndicat. Il n'est pas nécessaire, pourqu'un plaignant ait gain de cause en vertu de l'alinéa 94(1)a), qu'il établisse l'existence d'un sentiment antisyndical ou d'une intention de l'employeur de faire une distinction injuste à son endroit. L'alinéa exige l'application d'un critère objectif principalement fondé sur l'effet des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes des employés ou de leurs syndicats. En revanche, il n'impose pas la charge de la preuve à l'employeur.

Le Conseil a suivi cette approche objective pour la première fois dans *Banque canadienne impériale de commerce (succursales North Hills et Victoria Hills) (173)*, *supra*, lorsqu'il a défini le «critère de l'équilibre»:

"If anti-union animus were not an element of a section [94(1)(a)] violation then the Board would have to balance legitimate union, employee and employer interests in any given case. On the one side would be the business justification or significant or legitimate reasons for the employer's conduct. On the other would be the individual employee or union pursuit of rights and freedoms under the *Code*. These would have to be assessed in the realistic light of the adversarial economic conflict of collective bargaining as the Board did in *The Royal Bank of Canada, Kamloops and Gibsons Branch, supra*, where the employer's actions were justified by legitimate collective bargaining interests. In some marginal cases where the balance is equal motive may be a determinative factor.

(pages 671; 281; and 351)"

(pages 127; and 14,105)

«Si l'animus antisyndical ne constituait pas un élément de violation à l'alinéa [94(1)a)], le Conseil serait tenu d'équilibrer les intérêts légitimes du syndicat, des employés et de l'employeur dans toute affaire donnée. D'une part il devrait tenir compte des justifications d'affaires ou des raisons importantes ou légitimes excusant la conduite d'un employeur. D'autre part il lui faudrait respecter les droits et les libertés que les employés ou le syndicat ont acquis en vertu du *Code*. Ces intérêts divers devraient être évalués à la lumière des réalités économiques conflictuelles qui sont inhérentes à la négociation collective comme le Conseil le fit dans la décision qu'il a rendue dans l'affaire *La Banque Royale du Canada, succursale de Kamloops & Gibsons, supra*, où il a conclu que les intérêts légitimes de l'employeur en matière de négociation collective justifiaient les gestes qu'il avait posés. Dans certains cas marginaux, le mobile d'action peut devenir un facteur déterminant lorsqu'il y a équilibre entre les intérêts de chaque partie.

(pages 671; 281; et 351)»

(pages 127; et 14,105)

[62] For example, contracting out may constitute an unfair labour practice within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code* when it is used as a means for the employer to avoid the collective bargaining process and undermine the union's representation rights.

[63] That was the Board's finding in *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129 (decision confirmed on reconsideration in *D.H.L. International Express Limited*, [2002] CIRB no. 159). In that case, the employer contracted out after receiving the union's notice to bargain. The employer's new hiring practices resulted in decimating the bargaining unit. (The bargaining unit, which initially covered 18 employees, had only three employees when the complaint was filed, at which time a significant portion of the work was being sub-contracted or performed by temporary help by personnel.) The Board noted that the employer had undermined the union's ability to represent its members at the bargaining table and jeopardized the very existence of the bargaining unit. The Board therefore found that the employer had interfered in employee representation by the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*.

[64] In the present case, the parties' evidence describes a situation in which the employer's sole objective was to reduce the production costs of broadcasting the Salt Lake City Games, not to challenge the union's bargaining or representation rights. The employer specifically relied upon a contracting out article in the

[62] Par exemple, le recours à la sous-traitance peut constituer une pratique déloyale de travail au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code* lorsqu'il constitue un moyen pour l'employeur de se soustraire au processus de négociation collective et de miner les droits de représentation du syndicat.

[63] C'est ce que le Conseil a conclu dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129 (décision confirmée en réexamen dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2002] CCRI n° 159). Dans cette affaire, l'employeur a eu recours à la sous-traitance à la suite de la réception de l'avis de négociation collective du syndicat. Ses nouvelles pratiques d'embauchage ont eu pour effet de décimer l'unité de négociation. (L'unité de négociation qui regroupait initialement 18 employés ne comptait plus que trois employés lors de la présentation de la plainte et une portion importante du travail était désormais exécutée à contrat ou par du personnel d'agence de placement). Le Conseil a alors constaté que l'employeur avait miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation et avait compromis l'existence même de l'unité de négociation. Le Conseil a donc conclu que l'employeur était intervenu dans la représentation des employés par le syndicat en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[64] Dans le cas qui nous occupe, la preuve présentée par les parties fait état d'une situation dans laquelle l'employeur visait uniquement à diminuer les coûts de production de la diffusion des Jeux de Salt Lake City et ne visait pas à remettre en question les droits de négociation ou de représentation du syndicat.

collective agreement previously negotiated between the parties. According to the facts in the present matter, the employer even sought to negotiate a special agreement with the union for the Salt Lake City Games before relying on this article of the collective agreement, as it preferred its own technicians' expertise over the sub-contractors'.

[65] Given that no agreement was reached, the employer exercised the right to contract out, as provided for by article 14.7 of the collective agreement. According to the uncontradicted statement of the employer, it is also recognized that this procedure for the Salt Lake City Games did not result in any downgrading, lay-off or termination of employees of the bargaining unit represented by the STARF.

[66] Although the tests developed in arbitration decisions may be helpful in understanding the analysis of an adjudicator called upon to interpret a collective agreement provision, the Board's decisions on this issue are all the more relevant and telling in that they take into account the purposes of the *Code*. Thus, when examining an unfair labour practice complaint, the Board case law on contracting out with reference to section 94(1)(a) of the *Code* provides valuable information and is much more helpful than arbitration case law, which was referred to by the original panel.

[67] In fact, the mandate of a grievance arbitrator is very different from that of the Board. A grievance arbitrator is the authority responsible for settling disputes concerning the interpretation and application of a collective agreement. There is a fundamental difference between an adjudicator, who acts pursuant to a collective agreement, and the Board, which exercises its jurisdiction pursuant to the *Code* and its objectives. For this reason, the Board is not bound by arbitration decisions in exercising its statutory jurisdiction and determining whether there has been a violation of the *Code*.

[68] On the basis of the existing Board case law, the reconsideration panel cannot support the original panel's position that "[l]abour relations jurisprudence is consistent on the two tenets of contracting out. The first principle recognizes that sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective

L'employeur a plutôt spécifiquement eu recours à un article de la convention collective déjà négociée entre les parties portant sur la sous-traitance. Selon les faits au dossier, l'employeur a même cherché à négocier une entente particulière avec le syndicat pour les Jeux de Salt Lake City avant d'avoir recours à cet article de la convention collective puisqu'il préférait bénéficier de l'expertise de ses techniciens plutôt que d'avoir recours à des sous-traitants.

[65] En l'absence d'une telle entente, il a exercé les droits que lui confère l'article 14.7 de la convention collective de recourir à la sous-traitance. Il est d'ailleurs notoire, selon l'affirmation non contredite de l'employeur, que cette démarche pour les Jeux de Salt Lake City n'a occasionné aucun licenciement ni aucune perte d'emploi ou déclassification pour les employés inclus dans l'unité de négociation représentée par le STARF.

[66] Bien que les critères établis en fonction des décisions arbitrales peuvent être utiles afin de comprendre l'analyse d'un arbitre chargé d'interpréter une disposition d'une convention collective, les décisions du Conseil sur le sujet sont d'autant plus pertinentes et révélatrices, car ces dernières tiennent compte des objectifs visés par le *Code*. Donc, afin d'évaluer le fondement d'une plainte de pratique déloyale de travail, la jurisprudence du Conseil concernant l'alinéa 94(1)a) du *Code* en matière de sous-traitance fournit de précieux renseignements et est beaucoup plus utile que la jurisprudence arbitrale à laquelle le banc initial a fait référence dans sa décision.

[67] Un arbitre de grief a effectivement un mandat fort différent de celui du Conseil. L'arbitre de grief est l'instance chargée de régler les désaccords relatifs à l'interprétation et à l'application d'une convention collective. Il existe une différence fondamentale entre un arbitre qui agit en fonction du régime établi par une convention collective et le Conseil qui exerce sa compétence législative en fonction du régime et des objectifs établis par le *Code*. C'est pourquoi le Conseil n'est pas lié par des sentences arbitrales lorsqu'il exerce sa compétence législative et détermine s'il y a eu violation du *Code*.

[68] En se fondant sur la jurisprudence existante du Conseil, le présent banc de révision ne peut donc entériner la position du banc initial selon laquelle «[l]a jurisprudence en matière de relations de travail est unanime concernant les deux principes du recours à la sous-traitance. Le premier principe reconnaît que la

agreement. The second principle provides that contracting out must be done in good faith and for legitimate business reasons" (paragraph 82). Such consistency may exist in arbitration, but it does not bind the present Board.

[69] The only decision referred to by the original panel in its reasons, which is not an arbitration decision, is the Ontario Labour Relations Board decision in *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931. However, the facts in that case must be distinguished from the facts in the present case. In that case, the employer operated a retirement home, and, although it had contracted out most of its nursing assistants' work, it still supervised the work of the sub-contractors. A majority of the OLRB found that the employer's action was not sub-contracting within the meaning of the collective agreement in effect. It concluded that the employer rather attempted to bypass the application of the collective agreement on seniority and wages applicable to its unionized employees. In that case, the employer had interfered in the union's actual representation of the employees within the meaning of the Ontario legislation and had engaged in an unfair labour practice.

[70] The reconsideration panel carefully examined the Board case law on contracting out referred to earlier and is of the opinion that, based on that case law, it is at the very least uncertain that the employer's actions in the present case could have constituted an unfair labour practice within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code*. One thing is clear, however, as section 94(3) of the *Code* is not applicable to the present case: the employer's actions certainly cannot have constituted a violation of that provision of the *Code*. In this regard, it should be recalled that the union never indicated that its complaint was filed under section 94(1)(a) of the *Code*; it rather confirmed that it was indeed filed under section 94(3) of the *Code*.

C - Arbitration: The Only Genuine Authority for Interpreting the Collective Agreement

[71] Furthermore, under section 94(1) of the *Code*, the Board is not called upon to determine the "legitimate

sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective. Le deuxième principe énonce que la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes» (paragraphe 82). Il est possible que cette unanimité existe dans le milieu arbitral, mais elle ne lie pas le présent Conseil.

[69] La seule décision à laquelle le banc initial a fait référence dans ses motifs qui n'est pas une décision arbitrale est la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931. Les faits de cette affaire doivent cependant être distingués de ceux du cas qui nous occupe. Effectivement, dans cette affaire, l'employeur, qui tenait une maison de retraite, avait confié à la sous-traitance l'ensemble du travail de ses aide-infirmières tout en préservant le contrôle sur le travail des soi-disant sous-traitants. La majorité de la Commission a alors conclu que l'action de l'employeur ne pouvait pas constituer de la sous-traitance au sens de la convention collective en vigueur. Elle a conclu que l'employeur avait plutôt tenté de contourner l'application des dispositions de la convention collective concernant les droits d'ancienneté et les salaires applicables à ses employés syndiqués. Dans ce cas, l'employeur était donc intervenu dans la représentation même des employés par le syndicat au sens de la loi ontarienne et avait commis une pratique déloyale de travail.

[70] Le présent banc de révision a analysé avec attention la jurisprudence précitée établie par le Conseil en matière de sous-traitance et est d'avis, en se fondant sur cette jurisprudence, qu'il est tout au moins incertain que les actions de l'employeur dans l'affaire qui nous occupe aient pu constituer une pratique déloyale de travail au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Une chose est certaine, cependant, puisque le paragraphe 94(3) du *Code* n'est pas une disposition applicable dans l'affaire en l'espèce: les actions de l'employeur ne peuvent certainement pas avoir constitué une violation de cette disposition du *Code*. Il y a lieu de rappeler à cet égard que devant le Conseil, le syndicat n'a jamais mentionné que sa plainte était présentée en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code* et a plutôt affirmé qu'elle était bien présentée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*.

C - L'arbitrage: seule véritable autorité responsable d'interpréter la convention collective

[71] Par ailleurs, dans son analyse d'une plainte fondée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, le Conseil ne

business" nature of contracting out, according to arbitration practice, neither is it required to interpret article 14.7 of the parties' collective agreement. The Board can only recognize that this article allows for contracting out.

[72] In fact, the appropriate jurisdiction for determining the validity or legitimacy of contracting out, according to the applicable collective agreement, is obviously a grievance arbitrator. The Board cannot take the place of that authority without challenging the pith and substance of its mandate and the fundamental purposes it is called upon to promote.

[73] In this regard, it should be noted that the union chose of its own free will not to file a grievance following the employer contracting out during the Salt Lake City Games. A grievance arbitrator could have ruled on the applicability of article 14.7 of the collective agreement, according to the specific facts of this case. It could then have assessed the legitimacy of the employer's actions, according to the applicable arbitration principles. Since the union chose not to explore that avenue, it was not up to Board to take the place of an adjudicator by ruling on the legitimacy of contracting out, pursuant to arbitration practice.

[74] Inasmuch as the Board finds that the purpose of the employer contracting out was not to "participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union," within the meaning of section 94(1)(a) of the *Code*, it fulfilled its mandate. As the Board noted in *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, contracting out has long been recognized as an important bargaining issue. The Board must exercise care with regard to collective bargaining and the processes provided for implementing the end result, which is the collective agreement.

[75] Encouraging free collective bargaining is one of the fundamental objectives of the *Code*. Therefore, the present reconsideration panel cannot approve an interpretation of the *Code* that would limit the scope of the provisions that the parties freely and legitimately negotiated in reaching a collective agreement. Nor may it approve an interpretation of the *Code* that would cause the Board to take the place of a grievance

peut se prononcer sur le caractère «d'entreprise légitime» de la sous-traitance au sens de la jurisprudence arbitrale et ne peut à cet égard interpréter l'article 14.7 de la convention collective régissant les parties. Il ne peut que constater que cet article permet le recours à la sous-traitance.

[72] En effet, l'autorité appropriée pour déterminer la justesse ou la légitimité du recours à la sous-traitance selon la convention collective applicable est manifestement un arbitre de grief. Le Conseil ne peut se substituer à une telle autorité sans remettre en question l'essence de son mandat et les objectifs fondamentaux qu'il doit promouvoir.

[73] Il y a lieu de rappeler à cet égard que le syndicat a choisi de son propre gré de ne pas présenter de grief à la suite du recours à la sous-traitance par l'employeur lors des Jeux de Salt Lake City. Un arbitre de grief aurait pu se prononcer sur l'applicabilité de l'article 14.7 de la convention collective, et ce, au regard des faits particuliers de la présente affaire. Il aurait alors pu évaluer la légitimité des actions de l'employeur en fonction des principes d'arbitrage applicables. Dans la mesure où le syndicat a choisi de ne pas explorer cette voie, il ne pouvait être du ressort du Conseil de se substituer au mandat d'un arbitre en portant un jugement sur la légitimité de la sous-traitance en fonction des principes de droit de l'arbitrage.

[74] Dans la mesure où le Conseil constate que le recours à la sous-traitance par l'employeur ne vise pas à «participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou [à] intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci» au sens de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, son mandat prend fin. Comme l'a mentionné le Conseil dans l'affaire *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, la sous-traitance est reconnue depuis longtemps comme étant un important sujet de négociation. Le Conseil doit faire preuve d'une grande réserve à l'endroit de l'exercice de la négociation collective et des mécanismes prévus pour donner effet à son résultat ultime, la convention collective.

[75] L'encouragement de la pratique des libres négociations collectives constitue un des objectifs fondamentaux du *Code*. Dès lors, le présent banc de révision ne peut entériner une interprétation du *Code* qui limiterait la portée des dispositions que des parties ont librement et légalement négociées dans le cadre de la conclusion d'une convention collective. Il ne peut non plus entériner une interprétation du *Code* qui ferait

adjudication procedure, the only genuine jurisdiction for determining disputes related to the interpretation and application of the provisions of a freely negotiated collective agreement.

IV - Conclusion

[76] For all these reasons, the reconsideration panel agrees with the employer's argument that the original panel's decision contains an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*. The reconsideration panel therefore reconsidered the original panel's decision and dismisses the union's complaint, given that it cannot find any violation of section 94(3) of the *Code*.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465)

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. *Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canada Post Corporation (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544)

Canadian Broadcasting Corporation, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182

Canadian Broadcasting Corporation (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

D.H.L. International Express Limited, [2002] CIRB no. 159

Kennedy Lodge Inc., [1984] OLRB Rep. July 931

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Oshawa Flying Club (1981), 42 di 306; and [1981] 2 Can LRBR 95 (CLRB no. 293)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Servall Transport Limited et al. (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

en sorte que le Conseil se substitue au processus d'arbitrage des griefs, seule véritable autorité de règlement des litiges relatifs à l'interprétation et à la mise en application des dispositions d'une convention collective librement négociée.

IV - Conclusion

[76] Pour toutes ces raisons, le présent banc de révision accepte la position de l'employeur selon laquelle la décision du banc initial contient une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*. Le présent banc de révision a donc décidé de réexaminer la décision du banc initial et de rejeter la plainte du syndicat puisqu'il ne peut constater une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Kennedy Lodge Inc., [1984] OLRB Rep. July 931

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Oshawa Flying Club (1981), 42 di 306; et [1981] 2 Can LRBR 95 (CCRT n° 293)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Société canadienne des postes (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)

Société Radio-Canada, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182

Société Radio-Canada (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839)

Servall Transport Limited et autre (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

Trentway-Wagar Inc., [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 94(1)a), 94(3); 97(2); 98(4)

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2002] CCIR nº 159

Trentway-Wagar Inc., [2000] CCRI nº 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 94(1)a), 94(3); 97(2); 98(4)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Government Publications



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Seafarers' International Union of Canada,
applicant,
and
Coastal Shipping Limited,
employer,
and
Woodward's Oil Limited; Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, Local 1252 of the United Food and Commercial Workers International Union,
interested parties.

CITED AS: Coastal Shipping Limited

Board File: 24257-C

Decision no. 309
February 25, 2005

This is an application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification - Certification process - Practice and procedure - Board policies - Board order - Natural justice - Statutory duty to certify - Appropriate unit - The purpose of this decision is to restate the Board's general policies and procedures concerning the certification process - The Board seldom holds oral hearings into certification matters and normally confines its written reasons to the body of the certification order - The Board's practice is not to issue detailed reasons, particularly in the case of applications for certification orders - In the vast majority of cases, the Board's findings will be spelled out in the order itself without further explanation other than comments sometimes included in a covering letter for clarification - Section 28 of the *Code* imposes a three-step process for certification and once the three statutory requirements are satisfied, the Board has no discretion but to certify the applicant trade union as bargaining agent - The date of filing of the application is the principal date for the assessment of employee wishes - Application for certification granted - The Board will

Motifs de décision

Syndicat international des marins canadiens,
requérant,
et
Coastal Shipping Limited,
employeur,
et
Woodward's Oil Limited; Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, section locale 1252 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce,
parties intéressées.

CITÉ: Coastal Shipping Limted

Dossier du Conseil: 24257-C

Décision n° 309
le 25 février 2005

Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation - Processus d'accréditation - Pratique et procédure - Principes du Conseil - Ordonnance du Conseil - Justice naturelle - Obligation faite par la loi d'accréditer un syndicat - Unité habile à négocier - La présente décision a pour but de réitérer les règles et principes généraux régissant le processus d'accréditation du Conseil - Le Conseil tient rarement une audience publique pour statuer sur une demande d'accréditation et s'abstient généralement de donner des motifs écrits, sauf dans le corps de l'ordonnance - Le Conseil s'est fixé comme règle de ne pas motiver toutes ses décisions; cela est particulièrement patent dans le cas des demandes d'accréditation - Dans la majorité des cas, les conclusions du Conseil seront exposées dans le corps de l'ordonnance sans autres explications que les précisions fournies de temps à autre dans une lettre d'accompagnement - L'article 28 du *Code* établit un processus d'accréditation comportant trois étapes; dès lors que ces trois conditions sont remplies, le Conseil est tenu d'accréditer le syndicat requérant à titre d'agent négociateur - La date du dépôt de la demande est la date

issue certification orders without accompanying reasons.

The panel of the Canada Industrial Relations Board (the Board) was comprised of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, in accordance with section 14(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Gary H. Waxman, for the Seafarers' International Union of Canada;
Mr. Gregory M. Anthony, for Coastal Shipping Limited;
Ms. Anna M. Locke, for Woodward's Oil Limited;
Mr. Dana Lenehan, for the Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, Local 1252 of the United Food and Commercial Workers International Union.

These reasons for decision were written by Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Background Information

[1] On March 3, 2004, the Seafarers' International Union of Canada (the SIU or the union) filed an application under section 24 of the *Code* to be certified as bargaining agent for a unit of unlicensed seafarers employed on vessels owned and/or operated by Coastal Shipping Limited (Coastal) and Woodward's Oil Limited (Woodward's). Coastal is a wholly owned subsidiary of Woodward's. The latter company is owned by Labrador Leasing Ltd., a holding company that also owns Labrador Marine Inc. (Labrador Marine) which, at the time of the application, operated passenger and freight ferries under contr act to the Province of Newfoundland and Labrador. At the time of the SIU's application, no trade union had been certified under the *Code* as the bargaining agent for the proposed bargaining unit. The SIU estimated this unit comprised a total of 27 employees.

[2] The Board transmitted a copy of the union's application to both Coastal and Woodward's, and directed their attention to the various sections of the

privilégiée pour établir la volonté des employés - Le Conseil a accueilli la demande d'accréditation - Le Conseil rendra des ordonnances d'accréditation sans y adjoindre de motifs de décision.

Le banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, ainsi que de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, en application du paragraphe 14(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Gary H. Waxman, pour le Syndicat international des marins canadiens;
M[e] Gregory M. Anthony, pour Coastal Shipping Limited;
M[e] Anna M. Locke, pour Woodward's Oil Limited;
M[e] Dana Lenehan, pour Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, section locale 1252 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - Contexte

[1] Le 3 mars 2004, le Syndicat international des marins canadiens (le SIMC ou le syndicat) a présenté une demande en vertu de l'article 24 du *Code* en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur des marins non brevetés travaillant à bord des navires appartenant à Coastal Shipping Limited (Coastal) et Woodward's Oil Limited (Woodward's) et exploités par ces deux sociétés. Coastal est une filiale à part entière de Woodward's. Cette dernière entreprise est la propriété de Labrador Leasing Ltd., une société de portefeuille, qui est également propriétaire de Labrador Marine Inc. (Labrador Marine), laquelle, à la date du dépôt de la demande, exploitait des traversiers pour passagers et marchandises en vertu d'un marché de services conclu avec la province de Terre-Neuve-et-Labrador. À la date du dépôt de la demande du SIMC, aucun syndicat n'était accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation proposée. Le SIMC estimait que l'unité regroupait 27 employés.

[2] Le Conseil a transmis copie de la demande du syndicat à Coastal et Woodward's en attirant leur attention sur les diverses dispositions du *Règlement de*

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (the *2001 Regulations*) which require, among other things, that a response to an application include "full particulars of the facts, relevant dates and grounds for the response" as well as a copy of any supporting documents. The Board further reminded the parties of its discretion to dispose of the application without an oral hearing to ensure their submissions were full, accurate and detailed.

[3] Coastal asserted that it was the employer of the employees affected by the application. It submitted that Woodward's was a distinct corporate body operating separate and apart from Coastal, and that Woodward's was not engaged in the operation of oil tankers. Woodward's confirmed that Coastal was the employer of the employees affected by the application. In consideration of these submissions, the SIU admitted that Coastal was the proper name of the employer and amended its application for certification accordingly.

[4] Coastal acknowledged that the general nature of its business was the operation of oil tankers trading in Atlantic Canada, the Arctic and the St. Lawrence River. It stated that 27 regular unlicensed employees crew these tankers when its seasonal business is fully operational during May to December. These employees are laid off during the winter season. Only 17 of the 27 permanent seasonal employees were working at the time of the union's March 3 application, with the expectation that the remaining ten laid-off employees would be recalled in May. In his May 13 report, the Board's investigating officer advised that six of these laid-off employees had returned to work since the date of the union's application. One laid-off employee had not been available at the time of recall, one was on course and expected to be returning, and the remaining two were expected to return to work when called. Coastal had not hired any new employees as of the date of the investigating officer's report.

[5] The Board's investigating officer sent copies of his report to all concerned parties: the SIU, Coastal, Woodward's and the Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, Local 1252 of the United Food and Commercial Workers International Union (UFCW), the voluntarily recognized bargaining agent for unlicensed employees working on the ferries operated by Coastal's affiliate, Labrador Marine. The investigating officer's report set out his understanding of each party's position concerning the proposed bargaining unit and invited

2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (le *Règlement de 2001*) qui exigent, notamment, que toute réponse à une demande comporte «un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la réponse» et soit accompagnée d'une copie des documents présentés à l'appui de la réponse. Le Conseil faisait aussi mention de sa prérogative de statuer sur la demande sans tenir d'audience publique afin d'inciter les parties à fournir des observations complètes, exactes et détaillées.

[3] Coastal a affirmé être l'employeur des employés visés par la demande en précisant que Woodward's était une entité commerciale distincte qui exploitait son entreprise indépendamment de Coastal et dont les activités n'étaient pas reliées à l'exploitation de pétroliers. Woodward's a pour sa part confirmé que Coastal était l'employeur des employés concernés. Compte tenu de ces observations, le SIMC a admis que l'employeur était effectivement Coastal; la demande d'accréditation a donc été modifiée en conséquence.

[4] Coastal a admis que la nature générale de son entreprise était l'exploitation de pétroliers dans le Canada Atlantique, l'Arctique et le fleuve Saint-Laurent. L'employeur a indiqué que 27 employés permanents non brevetés travaillaient à bord des navires, de mai à décembre, pendant la période d'activité de l'entreprise. Les employés sont mis en disponibilité durant la saison hivernale. Seulement 17 des 27 employés saisonniers permanents étaient employés le 3 mars, date du dépôt de la demande du syndicat, mais les dix autres étaient censés être rappelés en mai. Dans son rapport daté du 13 mai, l'agent enquêteur du Conseil indique que six de ces dix employés avaient été rappelés au travail depuis le dépôt de la demande du syndicat; un n'était pas disponible au moment du rappel, un autre était en formation et prévoyait retourner au travail et les deux autres attendaient d'être rappelés. Coastal n'avait pas embauché de nouveaux employés à la date du rapport de l'agent enquêteur.

[5] L'agent enquêteur du Conseil a envoyé des copies de son rapport à toutes les parties concernées, soit le SIMC, Coastal, Woodward's et le Newfoundland Fishermen's, Food and Allied Workers, section locale 1252 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), l'agent négociateur volontairement reconnu comme le représentant des employés non brevetés travaillant à bord des traversiers exploités par la filiale de Coastal, Labrador Marine. L'agent enquêteur y expose en ses

them to contact him in the event the report did not properly reflect their respective positions. The Board's investigating officer also reminded the parties that the Board has the sole responsibility under section 27 of the *Code* for the determination of the appropriate bargaining unit. No further submissions were made commenting upon or correcting the investigating officer's report.

[6] The Board reviewed all the material on file and, being satisfied there was sufficient information to decide the matters at issue, determined the application without an oral hearing. The membership evidence submitted in accordance with section 31 of the *2001 Regulations* revealed that, at the time of the application, the SIU represented a majority of the 27 employees comprising Coastal's regular complement during its operational season. Th ere was no evidence of any "build-up" in the size of the bargaining unit between the date of application and the date of the Board's decision or that Coastal intended to increase its workforce over and above the regular complement of 27 employees in any substantial way. Nor was there any evidence to support Coastal's claim that the union's membership evidence "may not represent the true wishes of employees." The Board found no irregularities and received no complaint suggesting the union's membership evidence submitted in accordance with the *2001 Regulations* was in any way tainted.

[7] On May 31, the Board advised the parties that, following investigation of the application and consideration of the parties' submissions, it had granted the union's application. The Board's accompanying order (Board order no. 8662-U) certifying the SIU explained that the Board (1) had found the SIU to be a trade union within the meaning of the *Code*, (2) determined the unit comprising "all unli censed personnel employed on board the vessels owned and/or operated by Coastal Shipping Limited" to be appropriate for collective bargaining and (3) was satisfied the majority of employees in this unit wished to have the SIU represent them as their bargaining agent.

[8] On June 30, Coastal advised it had filed for judicial review of this order and requested the Board's "Reasons for Decision of Board Order No. 8662-U." Coastal did not file for Board reconsideration of the order under section 18 of the *Code*, which, pursuant to

propres termes la position de chacune des parties relativement à l'unité de négociation proposée et invite les parties à communiquer avec lui si le rapport ne décrit pas fidèlement leur position respective. Il leur rappelle également que le Conseil détient le pouvoir exclusif, en vertu de l'article 27 du *Code*, de déterminer l'unité habile à négocier collectivement. Aucune observation additionnelle n'a été reçue concernant le rapport, que ce soit pour formuler des commentaires ou apporter des corrections.

[6] Après avoir examiné tous les documents versés au dossier et établi à sa satisfaction qu'il disposait des renseignements nécessaires pour trancher les questions en litige, le Conseil a rendu sa décision, sans tenir d'audience publique. La preuve d'adhésion présentée conformément à l'article 31 du *Règlement* indiquait que, à la date du dépôt de la demande, le SIMC représentait la majorité des 27 employés composant l'effectif permanent de Coastal durant la saison active. Rien ne permettait de croire qu'il y avait eu «gonflement» de l'unité de négociation entre la date du dépôt de la demande et celle de la décision du Conseil ou que Coastal avait l'intention d'accroître considérablement ses effectifs en sus des 27 employés permanents. Rien n'étayait non plus la prétention de Coastal selon laquelle la preuve d'adhésion syndicale ne représentait pas nécessairement la volonté des employés. Le Conseil n'a relevé aucune irrégularité ni n'a reçu de plainte indiquant que la preuve d'adhésion syndicale présentée conformément au *Règlement de 2001* était entachée de quelque lacune.

[7] Le 31 mai, le Conseil a informé les parties qu'il avait décidé d'accueillir la demande après examen de la demande et de leurs observations. Dans l'ordonnance (ordonnance du Conseil n° 8662-U) accréditant le SIMC, le Conseil indiquait (1) avoir constaté que le SIMC était un syndicat au sens du *Code*, (2) avoir déterminé que l'unité comprenant «tout le personnel non breveté employé à bord des vaisseaux appartenant et/ou opérés par Coastal Shipping Limited» était habile à négocier collectivement et (3) être convaincu que la majorité des employés faisant partie de l'unité voulaient que le SIMC les représente à titre d'agent négociateur.

[8] Le 30 juin, l'employeur a fait savoir qu'il avait présenté une demande de contrôle judiciaire et a demandé que lui soient communiqués les «motifs de décision du Conseil eu égard à l'ordonnance n° 8662-U» (traduction). Coastal n'a pas présenté de

the *2001 Regulations*, must have been filed within 21 days of the issuance of the May 31 order. Although the Board believes the reasons contained within the order itself were entirely adequate in the present circumstances, it is taking this opportunity to restate the Board's general policies and procedures concerning the certification process for the benefit of the labour relations community at large. The Board also takes this occasion to remind the community that the Board's normal practice is to communicate its reasons within the body of its certification order.

II - Board Policies Concerning Applications for Certification

[9] One of the primary functions of this Board (as well as its predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB)) is to receive and determine certification applications that average well over 100 annually. The Board's established policies with respect to the determination of appropriate bargaining units, the assessment of employee wishes and a host of other subject matters applicable to the certification process are well known and have been widely published over the years since the enactment of the *Code* in 1973. The Board seldom holds an oral hearing into certification matters and normally confines its written reasons to the body of the certification order comprising its decision. The Board has adopted these practices because the certification function is largely administrative in nature involving findings of facts, and the issues to be decided are those that go to the heart of the Board's specific expertise. Eliminating oral hearings and detailed written reasons in the vast majority of cases (where they are unnecessary to decide the matter or communicate the Board's decision) enables the Board to deal with certification applications more expeditiously. This facilitates employees' access to collective bargaining in furtherance of the purposes of the *Code* and, at the same time, ensures the most efficient use of the Board's limited adjudicative resources.

demande de réexamen de l'ordonnance en vertu de l'article 18 du *Code*, laquelle demande, selon le *Règlement de 2001*, doit être présentée dans les 21 jours suivant la date où l'ordonnance du 31 mai 2004 a été rendue. Bien que les motifs exposés dans le corps de l'ordonnance lui paraissent entièrement suffisants dans les circonstances, le Conseil profite de l'occasion qui lui est offerte en l'espèce pour réitérer les règles et principes généraux régissant le processus d'accréditation pour l'information de la communauté des relations de travail en général. Le Conseil en profite également pour rappeler qu'il a habituellement pour règle d'exposer ses motifs de décision dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation.

II - Principes du Conseil régissant les demandes d'accréditation

[9] L'une des principales fonctions du Conseil (de même que de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT)) est de recevoir et de trancher plus d'une centaine de demandes d'accréditation par année. Les principes régissant la détermination des unités habiles à négocier collectivement, l'appréciation de la preuve d'adhésion et une multitude d'autres sujets reliés au processus d'accréditation sont bien connus et ont été exposés dans maintes décisions écrites depuis l'entrée en vigueur du *Code* en 1973. Le Conseil tient rarement une audience publique pour statuer sur une demande d'accréditation et s'abstient généralement de donner des motifs écrits, sauf dans le corps de l'ordonnance faisant état de sa décision. Le Conseil a adopté ces règles parce que l'accréditation d'unités de négociation est avant tout une tâche administrative appelant des conclusions de fait et que les questions à trancher sont celles qui relèvent expressément de sa sphère de compétence particulière. L'élimination des audiences publiques et des décisions écrites dans la majorité des cas (lorsqu'elles ne sont d'aucune utilité pour trancher l'affaire ou communiquer la décision) permet dès lors d'accélérer le traitement des demandes d'accréditation. Cela facilite l'accès des employés à la négociation collective et favorise ainsi la réalisation des objectifs du *Code* tout en garantissant l'utilisation la plus judicieuse possible des ressources décisionnelles limitées du Conseil.

A - No Oral Hearing

[10] The Board's authority to determine matters based solely upon written submissions was addressed in the recent (January 1, 1999) amendments to the *Code*. The addition of section 16.1 expressly permits the Board to make its decisions without holding an oral hearing:

> 16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

[11] Sections 10 and 12 of the *2001 Regulations* are designed to give parties a full opportunity to make submissions, directing them to provide full particulars of the facts and the grounds for their position together with any supporting documents. These procedures enable the Board to determine matters solely on the basis of written submissions whenever possible, thereby eliminating the time and expense of unnecessary oral hearings. As the Federal Court of Appeal observed in *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)), the legislative and regulatory scheme "indicates that the Board will decide on the basis of the material filed unless it decides to hold an oral hearing or specifically requests additional evidence" (page 128).

[12] The Board clearly has the duty to act fairly according to the rules of natural justice, the principles of which include the right to be heard (the *audi alteram partem* rule). However, the parties' right to be heard does not oblige the Board to conduct oral hearings in all cases. The Supreme Court of Canada confirmed this principle in *Komo Construction Inc. et al.* v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] S.C.R. 172; and 1 D.L.R. (3rd) 125 in dismissing an appeal of a labour board's granting of a bargaining certificate without a hearing:

> Turning now to the application of the *audi alteram partem* rule, it is important to note that that rule does not imply that there must always be a hearing. The rule does require that each party be given the opportunity to put forward its arguments. ... As this Court decided in *Forest Industrial Relations Ltd. et al.* v. *International Union of Operating Engineers, Local 882*, 31 D.L.R. (2d) 819, [1962] S.C.R. 80, 37 W.W.R. 43, a Board is not obliged to hold a hearing with respect to all the arguments raised in any matter with which it is seised. When the matter has been presented in a manner deemed adequate by it, it is empowered to make a finding without further delay. It must not

A - Affaires tranchées sans audience publique

[10] La prérogative du Conseil de trancher des affaires en s'appuyant uniquement sur les observations écrites des parties fait l'objet d'une disposition particulière depuis la dernière refonte du *Code* (1er janvier 1999). Le nouvel article 16.1 habilite expressément le Conseil à rendre ses décisions sans tenir d'audience:

> 16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[11] Les articles 10 et 12 du *Règlement de 2001* font en sorte d'accorder aux parties une juste possibilité de présenter des observations en soumettant un exposé détaillé des faits et des moyens invoqués à l'appui de leur position ainsi qu'une copie des documents pertinents. Ces procédures permettent au Conseil de rendre ses décisions en s'appuyant uniquement sur les observations écrites des parties, au besoin, éliminant ainsi la nécessité de consacrer du temps et de l'argent à la tenue d'audiences. Ainsi que la Cour d'appel fédérale le fait observer dans *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00), il ressort du régime établi par la loi et le règlement que le «Conseil se prononce en fonction des pièces versées au dossier, à moins qu'il ne décide de tenir une audience ou qu'il demande expressément des éléments de preuve complémentaires» (page 128).

[12] Le Conseil est sans conteste tenu d'agir de manière équitable en respectant les règles de justice naturelle, dont les principes englobent le droit d'être entendu (la règle *audi alteram partem*). Or, cela ne signifie pas que le Conseil est obligé de tenir une audience publique dans tous les cas. La Cour suprême du Canada a confirmé ce principe dans *Komo Construction Inc. et al.* v. *Commission des Relations de Travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172; et 1 D.L.R. (3rd) 125 en rejetant l'appel interjeté à l'encontre du certificat d'accréditation accordé par une commission des relations de travail sans tenir d'audience publique:

> Pour ce qui est de l'application de la règle *audi alteram partem*, il importe de noter qu'elle n'implique pas qu'il doit toujours être accordé une audition. L'obligation est de fournir à la partie l'occasion de faire valoir ses moyens. ... Comme cette Cour l'a décidé dans *Forest Industrial Relations Ltd. et al.* c. *International Union of Operating Engineers*, une commission n'est pas obligée d'accorder une audition sur toutes les prétentions soulevées dans une affaire dont elle est saisie. Lorsqu'elle a eu un exposé qu'elle juge suffisant, elle a le pouvoir de statuer sans plus tarder. Il ne faut pas oublier que la Commission exerce sa juridiction dans une matière où

be forgotten that the Board exercises its jurisdiction in matters where, in general, any delay can cause serious and irreparable harm. While upholding the rule that the fundamental principles of justice must be respected, it is important to refrain from imposing a code of procedure upon an entity which the law has sought to make master of its own procedure.

(pages 175-176; and 127)

[13] The Federal Court of Appeal has upheld the Board's decision not to hold an oral hearing in a certification application on numerous occasions (see *Durham Transport Inc.* v. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 141 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America*, judgment rendered from the bench, December 9, 1977; *Re Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, Local 458* (1978), 24 N.R. 382; *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393; and *Woodward's Limited* v. *International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181).

[14] As the Board recently noted in *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100, both the Board and its predecessor CLRB have a long-standing practice of not conducting oral hearings into certification applications except in exceptional circumstances (at paragraph 26). The Board's normal practice is to make its determinations on the basis of the written material on file and to hold oral hearings only in those cases of alleged employer interference or other circumstances deemed exceptional by the Board (see *Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730); and *Cape Breton Development Corporation* (1989), 77 di 78 (CLRB no. 736)). The exception to the Board's general practice may include circumstances where the facts and/or issues are very complex or where issues of credibility need to be determined. This is not to suggest that complex facts will automatically result in an oral hearing (see for example, *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604) where the Board concluded it could deal with a certification application on the basis of written submissions alone, despite the complex nature of the application).

généralement tout retard est susceptible de causer un préjudice grave et irrémédiable. Tout en maintenant le principe que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.

(pages 175-176; et 127)

[13] La Cour d'appel fédérale a confirmé à maintes reprises la décision du Conseil de ne pas tenir d'audience publique pour statuer sur une demande d'accréditation (voir *Durham Transport Inc.* c. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 141 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America*, jugement prononcé à l'audience, le 9 décembre 1977; *Re Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, Local 458* (1978), 24 N.R. 382; *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393; et *Woodward's Limited* v. *International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181.

[14] Ainsi que le Conseil l'a fait observer récemment dans *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100, le Conseil a pour règle, à l'instar de son prédécesseur, le CCRT, qui a longtemps procédé de la sorte, de ne pas tenir d'audience pour statuer sur les demandes d'accréditation, sauf s'il existe des circonstances exceptionnelles (au paragraphe 26). Règle générale, le Conseil rend ses décisions en s'appuyant sur les documents versés au dossier et ne tient des audiences publiques que dans les cas où l'employeur est accusé d'ingérence ou dans d'autres circonstances exceptionnelles (voir *Purolator Courrier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730); et *Société de développement du Cap-Breton* (1989), 77 di 78 (CCRT n° 736)). Cela n'empêche pas le Conseil de déroger à cette règle dans certains cas, notamment lorsque les faits ou les questions à trancher sont très complexes ou encore lorsqu'il y a des questions de crédibilité à résoudre. Il faut toutefois se garder de conclure qu'une affaire complexe entraînera nécessairement la te nue d'une audience publique (voir, notamment, *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604), où le Conseil a conclu qu'il pouvait statuer sur une demande d'accréditation en s'appuyant uniquement sur les observations écrites des parties, en dépit de la complexité de la demande).

[15] The Board has limited adjudicative and financial resources and consequently must have the latitude to set its own priorities. It is for the Board to decide when an oral hearing is justified and whether one would likely improve the quality of the ultimate decision so as to justify the delays typically associated with oral hearings (*Global Television* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* (2004), 318 N.R. 275; and 2004 CLLC 220-043 (F.C.A., no. A-507-02)). The questions to be decided in certification matters - such as employee status or appropriateness of bargaining units, for example - are generally factual considerations rather than questions of law or credibility. Therefore, the necessary information to fully dispose of the matters at issue can be obtained through written submissions from the parties and investigation by the Board's investigating officers (see *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 51 di 130; and 83 CLLC 16,009 (CLRB no. 400); *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220); *Royal Aviation Inc.*, [2000] CIRB no. 69; and *591992BC Ltd.*, [2001] CIRB no. 140).

[16] The Board thoroughly discussed this practice in *Sedpex Inc. et al.* (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543):

> Having what it saw as a clear mandate from Parliament, the Board went about the task of transforming the certification process from a quasi-judicial adjudicative function into an administrative one. A major step in that direction was the reduction of public hearings into applications for certification. After all, what is there about certification that has to be heard and determined in a formal setting with sworn testimony and cross-examination etc.? Questions of appropriateness of bargaining units and exclusions from bargaining units for reasons of the performance of management functions or having access to confidential information pertaining to labour relations are not questions of law, they are factual considerations which turn on the facts of each case (see *Bank of Nova Scotia* v. *Canada Labour Relations Board*, [1978] 2 F.C. 807; and 78 CLLC 14,145). In most cases the relevant facts can be placed before the Board by way of written submissions or through the Board officer's investigation report to which the parties have access. ...
>
> . There are, of course, issues that do arise that require a hearing; the Board's constitutional jurisdiction to deal with an application is one that comes to mind. Also, where large corporations and nationwide bargaining units are involved and where complex issues of corporate organization or re-organization can affect bargaining unit configurations, the Board will often go to a hearing. But, the general rule is no hearing, especially in first time applications. No hearings and

[15] Le Conseil dispose de ressources décisionnelles et financières limitées; il doit donc avoir la latitude voulue pour établir ses priorités. Il lui appartient de décider dans quel cas une audience est nécessaire et si la tenue d'une audience serait susceptible d'améliorer la qualité de la décision finale de manière à justifier les retards généralement occasionnés par la tenue d'audie nces publiques (*Global Television* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* (2004), 318 N.R. 275; et 2004 CLLC 220-043 (C.A.F., n° A-507-02)). Les questions à trancher dans les affaires d'accréditation - telles que le statut des employés ou l'habileté des unités à négocier collectivement - constituent généralement des considérations de fait plutôt que des questions de droit ou de crédibilité. Par conséquent, les renseignements nécessaires pour statuer pleinement sur les questions en litige peuvent être tirés des observations écrites des parties et du rapport de l'agent enquêteur (voir *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400); *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220); *Royal Aviation Inc.*, [2000] CCRI n° 69; et *591992BC Ltd.*, [2001] CCRI n° 140).

[16] Le Conseil a analysé cette règle en profondeur dans *Sedpex Inc. et autres* (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543):

> Étant investi de ce qui lui semblait être un mandat clair du Parlement, le Conseil a travaillé à transformer le processus d'accréditation: de quasi judiciaire, il devenait administratif. Un changement majeur a été apporté en ce sens lorsqu'on a réduit les audiences publiques au niveau des requêtes en accréditation. Pourquoi, en effet, faudrait-il entendre cette requête et décider de son octroi dans un cadre officiel, faisant intervenir témoignages sous serment et contre-interrogatoires? Les questions qui ont trait au caractère approprié d'une unité de négociation ou aux exclusions de cette unité, que ce soit à cause de l'exécution de fonctions de gestion ou de l'accès aux renseignements confidentiels ayant trait aux relations du travail, ne sont pas des questions de droit: elles visent l'examen de faits qui renvoient aux données particulières de chaque cas (voir *La Banque de Nouvelle-Écosse* c. *Le Conseil canadien des relations du travail*, [1978] 2 C.F. 807; et 78 CLLC 14,145). Dans la plupart des cas, les faits pertinents peuvent être soumis au Conseil par voie de représentations écrites ou par l'entremise du rapport d'enquête de l'agent du Conseil auquel les parties ont accès...
>
> .. Certaines questions exigent bien sûr la tenue d'une audience; le fait de déterminer si le Conseil est compétent, du point de vue constitutionnel, pour traiter une requête obligera, par exemple, à adopter cette procédure. En outre, le Conseil tient habituellement une audience lorsque de larges sociétés ou des unités de négociation nationales sont touchées ou lorsque des questions complexes portant sur l'organisation ou la réorganisation d'une entreprise peuvent influer sur la structure

no votes if the membership evidence shows a majority wish as of the date of the filing of the application.

... Today it is a well established principle that the Board need not hold a public hearing into matters other than those where the *Code* expressly provides that the Board shall hear and determine the matter ...

(pages 123-124)

B - No Detailed Reasons for Decision

[17] The Board is under no statutory obligation to issue detailed reasons for every order or decision it makes, and the common law duty of fairness has not, as a general rule, required that reasons be provided for administrative decisions. In *Nick Pietrantonio*, [2003] CIRB no. 256, the Board commented on the absence of a statutory requirement or general duty for it to provide reasons:

> [13] The Board is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it undertakes. In *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393, the Federal Court of Appeal considered the argument that, by not issuing reasons, the Board placed its order beyond the supervision of the reviewing Court. The Federal Court of Appeal rejected this argument, holding as follows:
>
> "This argument must also be dismissed. In the absence of legislative enactments to the contrary, courts of law are not required to give reasons for their decisions. The same rule applies to administrative or quasi-judicial bodies. The mere fact that an administrative body is subject to the supervisory power of the Federal Court of Appeal does not have the effect of placing that body under an obligation to give reasons for its decisions.
>
> (pages 399-400)"
>
> [14] The Federal Court of Appeal confirmed in *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; and 92 CLLC 14,034 that the Board is under no general duty to issue reasons. In this decision, the Board had, in fact, issued very brief reasons for its decision, but the employer argued that the reasons were insufficient to meet its duty in these particular circumstances. The Federal Court of Appeal rejected the argument that a common law duty to issue reasons, among other procedural requirements, could be imposed by the Court in the absence of statutory requirements:
>
> "... Realizing that neither the *Code* nor the case law imposes any particular duty on the Board regarding the conduct and

des unités de négociation. La règle générale reste cependant qu'aucune audience n'est tenue, surtout dans le cas des requêtes qui sont présentées pour la première fois. Il n'y a donc ni audience ni scrutin si la preuve d'adhésion démontre que la majorité des employés désire faire partie de l'unité à la date de la présentation de la requête en accréditation.

... De nos jours, il est clairement établi qu'il n'est pas nécessaire de tenir une audience publique lorsque la question en litige n'est pas expressément désignée dans le *Code* comme l'une de celles qui doivent être entendues et jugées par le Conseil ...

(pages 123-124)

B - Le Conseil n'est pas tenu de motiver ses décisions

[17] Rien dans le *Code* n'oblige le Conseil à motiver chacune de ses décisions et ordonnances; au surplus, le devoir d'équité procédurale en common law ne nécessite pas, en général, que soient motivées les décisions d'ordre administratif. Dans *Nick Pietrantonio*, [2003] CCRI nº 256, le Conseil fait observer qu'il n'est pas tenu, en vertu de la loi ou d'une obligation générale, de motiver ses décisions:

> [13] Le Conseil n'est aucunement tenu en vertu de la loi de fournir des motifs détaillés pour chacune de ses ordonnances ou de ses décisions. Dans l'arrêt *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393, la Cour d'appel fédérale a pris en considération l'argument selon lequel en ne motivant pas sa décision, le Conseil soustrayait son ordonnance au pouvoir de contrôlede la cour de révision. La Cour fédérale a rejeté cet argument en faisant observer ce qui suit:
>
> «Ce moyen doit, lui aussi, être rejeté. Sauf dispositions législatives au contraire, les tribunaux judiciaires ne sont pas tenus de motiver leurs décisions. La même règle s'applique aux autorités administratives ou quasi judiciaires. Le seul fait qu'une autorité soit soumise au pouvoir de contrôle de la Cour d'appel fédérale n'a pas pour conséquence d'assujettir cette autorité à l'obligation de motiver ses décisions.
>
> (pages 399-400)»
>
> [14] La Cour d'appel fédérale a confirmé dans l'arrêt *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.*, (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; et 92 CLLC 14,034, que le Conseil n'est pas tenu de façon générale de motiver ses décisions. Dans cette affaire, le Conseil avait, de fait, motivé sa décision, quoique très succinctement, et l'employeur soutenait que ce n'était pas suffisant pour conclure qu'il s'était acquitté de son obligation dans les circonstances particulières de l'espèce. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument selon lequel la Cour pouvait imposer, entre autres exigences procédurales, l'obligation en common law de motiver une décision pour pallier l'absence de disposition législative expresse:
>
> «... Conscient que le *Code*, et la jurisprudence, n'imposent au Conseil aucune obligation particulière relativement à la tenue

procedure of its investigations, the holding of a hearing and giving reasons for its orders, counsel for the applicant argued that the Board's failure to do what it was not required to do but was authorized to do and should have done in the circumstances of the case at bar led it to exceed its jurisdiction.

This proposition is untenable in fact and in law. The applicant is essentially inviting the court to impose requirements not imposed by the legislation and substitute its own discretion for that of the Board on the ground not that the latter erred in exercising it as it did, but that it erred in not exercising it as it could have done."

(pages 6-7)

[18] The Supreme Court of Canada has recently recognized that in certain circumstances the common law duty of procedural fairness will require "the provision of a written explanation for a decision." (*Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, at paragraph 43). The court also acknowledged the need to afford adequate flexibility to decision-makers by accepting various types of written explanations as sufficient to meet this requirement, as recently noted by the Board in *591992BC Ltd.*, *supra*:

> [14] The Board notes that the obligation to give reasons is not an absolute right. In *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, the Supreme Court of Canada expressly recognized that proceedings before administrative tribunals must remain sufficiently flexible to enable them to meet, not only the objectives of their enabling legislation, but also their concern with administrative effectiveness and procedural economy.
>
> (page 6)

[19] Accordingly, the Board's practice is not to issue detailed reasons in every instance. In *K.D. Marine Transport Ltd.*, *supra*, the Board indicated that its normal practice is not to explain its findings in routine matters other than those comments sometimes contained in covering letters for clarification purposes (at page 138). This is particularly so in the case of applications for certification where normally the Board's full reasons are contained within in its certification orders (see for example, *591992BC Ltd.*, *supra*, where the Board emphasized that the certification order itself is the decision provided for under the *Code*, at paragraph 13).

[20] The Board's concern for administrative efficiency was signalled in *Canadian Arsenals Limited* (1978), 28 di 931 (CLRB no. 143) (upheld by the Federal Court of

et au mode de ses enquêtes, à la tenue d'une audition et à la motivation de ses ordonnances, le procureur de la requérante a fait valoir que le défaut du Conseil de faire ce qu'il n'est pas tenu de faire mais qu'il est autorisé à faire et qu'il aurait dû faire dans les circonstances de l'espèce, l'a mené à excéder sa compétence.

Dans les faits et en droit, cette proposition est insoutenable. Le requérant invite ni plus ni moins la Cour à imposer des exigences que la loi n'impose pas et à substituer sa propre discrétion à celle du Conseil pour le motif non pas que ce dernier a erré en l'exerçant comme il l'a fait, mais qu'il a erré en ne l'exerçant pas comme il aurait pu le faire.»

(pages 6-7)

[18] La Cour suprême du Canada a récemment reconnu que, dans certaines circonstances, le devoir d'équité procédurale en common law requerra «une explication écrite de la décision» (*Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817; au paragraphe 43). La Cour a également admis qu'il était nécessaire d'accorder suffisamment de latitude aux tribunaux pour que diverses formes d'explications écrites soient considérées comme acceptables, ainsi que le Conseil l'a récemment fait observer dans *591992BC Ltd.*, précitée:

> [14] Le Conseil souligne que l'obligation de donner des motifs n'est pas un droit absolu. La Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, a reconnu expressément que les processus devant les tribunaux administratifs doivent demeurer suffisamment souples afin de leur permettre de satisfaire non seulement aux objectifs de leur loi habilitante, mais aussi à leur souci d'efficacité administrative et d'économie des procédures.
>
> (page 6)

[19] Par conséquent, le Conseil s'est fixé comme règle de ne pas motiver toutes ses décisions. Dans *K.D. Marine Transport Ltd.*, précitée, le Conseil fait observer qu'il n'a pas l'habitude de donner, en ce qui concerne les questions de routine, d'autres explications que celles qui figurent parfois dans les lettres d'accompagnement à des fins d'information (à la page 138). Cela est particulièrement patent dans le cas des demandes d'accréditation, où le Conseil expose habituellement ses motifs dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation (voir, notamment, *591992BC Ltd.*, précitée, où le Conseil observe que l'ordonnance d'accréditation constitue en soi la décision prévue par le *Code*, au paragraphe 13).

[20] Le souci d'efficacité administrative du Conseil est mis en relief dans *Les Arsenaux Canadiens Limitée* (1978), 28 di 931 (CCRT n° 143) (confirmée par la

Appeal in *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board, supra*). In that early CLRB case, the Board explained it must deal with "a multitude of applications of all sorts" and consequently its decisions are communicated in one of two ways: (1) by letter to the parties or within the body of its orders when no principle is involved and the decision is a routine administrative one (like in the case of a certification application where the matters at issue are essentially ones of fact); or (2) through the publication of reasons for decision in those circumstances where the Board deals with questions of new rights or principles, which have precedential value, or it wishes to reiterate established principles. This remains the Board's practice today.

[21] Occasionally, the facts may be very complex or raise certain policy or other issues that may give rise to a greater obligation and the Board may feel compelled to provide more elaborate or detailed reasons for the determinations made in processing the particular certification application. However, in the vast majority of certification applications, the Board will follow its usual practice described above, and, if the application is granted, will issue a certification order without providing any additional reasons beyond those stated in the order.

C - Statutory Duty to Certify

[22] When the Board receives an application for certification, it must determine the unit that is appropriate for collective bargaining and whether a majority of the employees affected wish to be represented by the applicant. Section 16(p)(v) of the *Code* gives the Board exclusive jurisdiction to determine whether "a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining."

[23] The Board's statutory duty to certify a trade union is set out in section 28 of the *Code*:

> 28. Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

Cour d'appel fédérale dans *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, précitée). Dans cette décision, l'une des premières du CCRT, le Conseil explique qu'il est confronté à «une multitude de req uêtes de toutes sortes» et que ses décisions sont communiquées de deux façons, soit dans une lettre aux parties ou dans le corps même de l'ordonnance lorsqu'il n'y a aucun principe en cause et que la décision est uniquement d'ordre administratif (dans le cas, notamment, d'une demande d'accréditation portant essentiellement sur des questions de fait), soit par la publication des motifs de décision écrite dans les cas où il statue sur des droits ou des principes nouveaux ayant valeur de précédent, ou lorsqu'il souhaite réitérer des principes déjà établis. Cette pratique s'applique encore de nos jours.

[21] Il arrive que les faits soient très complexes ou soulèvent des questions de principe ou autres pouvant créer une plus grande obligation; le Conseil peut alors se sentir tenu d'expliquer en détail les motifs pour lesquels il a statué de telle manière sur une demande d'accréditation particulière. Il n'en reste pas moins que, dans la plupart des demandes d'accréditation, le Conseil applique la règle décrite plus tôt et rend des ordonnances d'accréditation, lorsqu'il y a lieu, sans donner d'autres explications que celles fournies dans le corps de l'ordonnance.

C - Obligation faite par la loi d'accréditer un syndicat

[22] Sur réception d'une demande d'accréditation, le Conseil doit définir l'unité qui est habile à négocier collectivement et déterminer si la majorité des employés concernés désirent être représentés par le syndicat requérant. L'alinéa 16p)(v) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer si «un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement».

[23] L'obligation ainsi faite au Conseil d'accréditer un syndicat est énoncée à l'article 28 du *Code*:

> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[24] Section 28 of the *Code* imposes a three-step process for certification: (1) a trade union files an application with the Board; (2) the Board determines whether the proposed unit is appropriate; and (3) the Board satisfies itself that, at the relevant time, the majority of employees in the unit wish to have the union represent them as their bargaining agent. Once these three statutory requirements are satisfied, the Board has no discretion but to certify the applicant trade union as bargaining agent (see *House of Commons et al.* (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRB no. 536); and *Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640) decision upheld by the Federal Court of Appeal in *Altus Construction Services Ltd.* v. *United Steelworkers of America*, judgment rendered from the bench, no. A-532-87, February 9, 1988 (F.C.A.); *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CIRB no. 161; and 92 CLRBR (2d) 29; and *Cargojet Canada Ltd.*, [2002] CIRB no. 197; and 85 CLRBR (2d) 300).

[24] L'article 28 du *Code* établit un processus d'accréditation comportant trois étapes: (1) un syndicat présente une demande au Conseil; (2) le Conseil détermine si l'unité proposée est habile à négocier collectivement; (3) le Conseil établit à sa satisfaction que, à la date pertinente, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Dès lors que ces trois conditions sont remplies, le Conseil est tenu d'accréditer le syndicat requérant à titre d'agent négociateur (voir *Chambre des communes et autres* (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065 (CCRT n° 536); et *Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640), décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Altus Construction Services Ltd.* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, jugement prononcé à l'audience*, n° A-532-87, 9 février 1988 (C.A.F.); *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CCRI n° 161; et 92 CLRBR (2d) 29; et *Cargojet Canada Ltd.*, [2002] CCRI n° 197; et 85 CLRBR (2d) 300).

[25] The first criterion of section 28 is met when the Board receives an application for certification from a trade union. Of course, the applicant must be a trade union within the meaning of section 3 of the *Code* (an "organization of employees" whose purposes include "the regulation of relations between employers and employees"), and the application must be filed within the allowable time periods set out under section 24(2) of the *Code*. Trade unions frequently appearing before the Board are not required to formally establish status by submitting their founding documents each time they file an application. In these circumstances, the Board need only be satisfied the applicant union has not lost its status; in other words, that it is still governed by a valid constitution and by-laws that meet the minimum requirements (see *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003); affirmed on other grounds in *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A.)).

[25] La première condition prévue par l'article 28 est remplie lorsque le Conseil reçoit une demande d'accréditation. Bien entendu, le requérant doit être un syndicat au sens de l'article 3 du *Code* (une «association ... regroupant des employés en vue ... notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés») et la demande doit être présentée dans les périodes prévues par le paragraphe 24(2) du *Code*. Les syndicats qui comparaissent fréquemment devant le Conseil ne sont pas tenus d'établir officiellement leur statut en déposant leurs documents constitutifs. Le Conseil doit toutefois être convaincu qu'ils n'ont pas perdu ce statut, c'est-à-dire qu'ils sont toujours régis par des statuts et règlements valides qui satisfont aux exigences minimales (voir *Purolator Courrier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003); confirmée pour d'autres motifs par *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F., n° A-317-93)).

[26] The second statutory provision set out in section 28 is met by the Board exercising its exclusive authority under section 27 of the *Code*:

> 27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.
>
> (2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

[27] The *Code* provides the Board with exclusive jurisdiction to determine the appropriate unit in any particular application. As the Supreme Court of Canada pointed out in *Canada Labour Relations Board* v. *Transair Ltd.*, [1977] 1 S.C.R. 722, the *Code* "makes it clear that what is an appropriate unit is for the Board to determine" (page 724). In exercising this discretion, the Board is not determining a question of law, but rather a question of fact based on the facts and context of each specific case (see *The Royal Bank of Canada (Gibsons Branch)* (1977), 26 di 509; and [1978] 1 Can LRBR 326 (CLRB no. 111); and *Royal Aviation Inc.*, *supra*). Furthermore, the Board has broad discretion in making this determination, as noted in *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542), where the Board set out the extreme limits of its discretion in the following manner:

> 1. It is not required to determine the ideal unit.
>
> 2. There may be more than one appropriate unit, successively over time or at the same time.
>
> 3. It is not bound by any earlier finding, and it may change any such determination.
>
> It will not always be possible to determine the most appropriate unit, for a whole host of reasons, the most important of which is undoubtedly that to do so would be to deprive a group of employees of their freedom to join the organization of their choice (section 110 [now section 8] of the *Code*).
>
> (pages 138; 300; and 14,312)

[28] There is a long line of decisions establishing the principle that the Board is not required to determine "the most appropriate unit" but rather decides whether

[26] La deuxième condition prévue par l'article 28 est remplie lorsque le Conseil exerce le pouvoir exclusif dont il est investi par l'article 27 du *Code*:

> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> (2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

[27] Le *Code* accorde au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier collectivement dans le cas d'une demande particulière dont il est saisi. Ainsi que la Cour suprême le fait observer dans *Conseil canadien des relations du travail* c. *Transair Ltd.*, [1977] 1 R.C.S. 722, «[i]l ressort clairement [du *Code*] qu'il incombe au Conseil de déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier» (page 724). En exerçant ainsi son pouvoir discrétionnaire, le Conseil ne statue pas sur une question de droit, mais plutôt sur une question de fait en tenant compte des faits et du contexte de chaque cas (voir *Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons)* (1977), 26 di 509; et [1978] 1 Can LRBR 326 (CCRT n° 111); et *Royal Aviation Inc.*, précitée). De plus, le Conseil dispose d'une marge d'appréciation considérable pour définir l'unité habile à négocier collectivement, comme il est indiqué dans *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542), où le Conseil établit les limites extrêmes de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de la façon suivante:

> 1. Il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale.
>
> 2. Il peut y avoir plus qu'une unité appropriée, successivement ou simultanément.
>
> 3. Il n'est pas lié par une détermination antérieure et il peut en changer.
>
> Il ne lui sera pas toujours possible de déterminer l'unité la plus appropriée, et ce, pour une foule de raisons dont la plus importante, sans doute, serait que cette détermination aurait pour effet de priver un groupe d'employés de leur liberté d'opter pour une association de leur choix (article 110 [devenu l'article 8] du *Code*).
>
> (pages 138; 300; et 14,312)

[28] Une multitude de décisions consacrent le principe selon lequel le Conseil ne doit pas définir «l'unité la plus habile à négocier», mais plutôt déterminer si l'unité

the unit sought by a trade union is "a unit that is appropriate for collective bargaining" (see also *Alberta Wheat Pool* (1991); 86 di 172 (CLRB no. 907); *Purolator Courier Ltd. (730)*, *supra*; *Arnone Transport Limited*, *supra*; *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50; *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67; and *Royal Aviation Inc.*, *supra*). As the Board recently pointed out in *Maritime-Ontario, Parcel Division*, *supra*:

> [31] This approach is explained by the learned author, George W. Adams, in *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora, Ont.: Canada Law Book Inc., May 2000). At pages 7-8 and 7-9, paragraph 7.130, Mr. Adams indicates:
>
> "The overwhelming majority view in Canada is that a labour relations board may certify an appropriate unit which need not be the most appropriate unit. This view has been endorsed by the Supreme Court of Canada dealing with then s. 126 [now s. 28] of the *Canada Labour Code* and holding that "the statute makes clear that what is an appropriate bargaining unit is for the board to determine." It should be further noted that this result is clarified in many provinces by the use of the indefinite article "a" rather than the definite article "the," thus avoiding some of the confusion existing in other jurisdictions."
>
> [32] Since the *Code* in the relevant sections (sections 24(1) and 27) utilizes the indefinite article, **the present Board does not in every case seek to certify the most appropriate unit, but addresses the issue of whether a unit sought by a trade union under section 27(2) of the *Code* is "a unit that is appropriate for collective bargaining."**
>
> (pages 15-16; emphasis added)

[29] Moreover, when unorganized employees are exercising their fundamental freedom under section 8 of the *Code*, the Board will provide a meaningful opportunity for them to do so even in cases where that might cause administrative inconvenience for an employer (see *Alberta Wheat Pool*, *supra*; set aside on other grounds in *Alberta Wheat Pool*. v. *Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (F.C.A.); *Sedpex Inc. et al.*, *supra*; *Purolator Courier Ltd. (730)*, *supra*; *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204); and *Day & Ross Nfld. Limited*, *supra*).

[30] In approaching bargaining unit determination, the Board must also have regard for the cornerstone objectives of the *Code*, which were summarized in

proposée est «une unité habile à négocier collectivement» (voir aussi *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907); *Purolator Courrier Ltée (730)*, précitée; *Arnone Transport Limited*, précitée; *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50; *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67; et *Royal Aviation Inc.*, précitée). Ainsi que le Conseil l'a déclaré récemment dans *Maritime-Ontario, Parcel Division*, précitée:

> [31] Dans son ouvrage intitulé *Canadian Labour Law*, 2e éd. (Aurora (Ontario): Canada Law Book Inc., 1993), George W. Adams explique ce point de vue. Aux pages 7-8 et 7-9, paragraphe 7.130, il déclare ce qui suit:
>
> «Au Canada, le point de vue qui l'emporte très majoritairement est qu'une commission des relations de travail peut accréditer une unité habile à négocier collectivement qui n'est pas nécessairement l'unité la plus habile à négocier. C'est le point de vue qu'a adopté la Cour suprême du Canada lorsqu'elle a été appelée à se prononcer sur l'article 126 [devenu l'article 28] du *Code canadien du travail* et a statué qu'«il ressort clairement [de la législation] qu'il incombe au Conseil de déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier». Il convient en outre de faire observer que dans de nombreuses administrations provinciales on s'est efforcé de rendre les choses plus claires en utilisant l'article indéfini «une» plutôt que l'article défini «l'», et d'éviter ainsi la confusion qui règne ailleurs.
>
> (traduction)»
>
> [32] Étant donné que dans les dispositions pertinentes du *Code* (paragraphe 24(1) et article 27), on utilise aussi l'article indéfini, **le Conseil ne s'emploie pas dans tous les cas à accréditer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt à trancher la question de savoir si l'unité pour laquelle un syndicat souhaite être accrédité aux termes du paragraphe 27(2) du *Code* est «[une] unité habile à négocier collectivement»**.
>
> (pages 15-16; c'est nous qui soulignons)

[29] En outre, lorsque des employés non syndiqués se prévalent de la liberté fondamentale prévue par l'article 8 du *Code*, le Conseil leur accorde une occasion valable de faire valoir leurs droits même si cela peu causer certains inconvénients administratifs qui peuvent en résulter pour l'employeur (voir *Alberta Wheat Pool*, précitée; annulée pour d'autres motifs par *Alberta Wheat Pool* v. *Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (C.A.F., n° A-1271-91); *Sedpex Inc. et autres*, précitée; *Purolator Courrier Ltée (730)*, précitée; *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204); et *Day & Ross Nfld. Limited*, précitée.

[30] Dans le processus de détermination des unités de négociation, le Conseil doit aussi tenir compte des objectifs fondamentaux du *Code*, lesquels sont résumés

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797) as: (1) encouragement of free collective bargaining; (2) fostering of industrial stability; and (3) respect for the wishes of the employees. This principle was more recently cited with approval in *Rogers Cable TV Limited*, *supra*; and in *Maritime-Ontario, Parcel Division*, *supra*, where the Board noted the considerable importance of these objectives in the determination of bargaining units:

> [37] If the employees themselves identify a community of interest and describe an identifiable bargaining unit around a clearly identified working condition structure or function, the Board should not deny their application for certification solely on the basis that some larger unit, other grouping of working conditions, structures or functions might allow a more appropriate bargaining structure. **In short, the Board should, where reasonable and possible, respect employees' wishes if their suggested grouping does comprise an appropriate unit**, as stated in *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907):
>
> "The Board's policy regarding the appropriateness of bargaining units in applications like we have here is well settled. Where unorganized employees are exercising their right to participate in collective bargaining the Board will provide a meaningful opportunity for them to do so and it will not frustrate these fundamental rights by insisting upon artificial or unnecessary bargaining unit configurations. In these situations the Board will accept bargaining units that are somewhat less than the most appropriate unit regardless of whether this might cause administrative inconvenience for the employer. (For an overview of these policies and an example of their practical application see *Sedpex Inc. et al.* (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543), and *Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730))."
>
> (pages 17-18; emphasis added)

[31] The final requirement to be satisfied under section 28 is the representative character of the applicant. The Board's general rule is to determine the wishes of employees as of the date of the union's application. The Board explained the rationale for this policy in the CLRB's seminal decision in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8):

> ... It seems to this Board, therefore, that the Legislator established a clear-cut distinction between the circumstances when at the date of the application the union holds a majority status and the situation where at the same date it does not have majority status.

comme suit dans *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797): (1) favoriser la pratique des libres négociations collectives; (2) favoriser la stabilité des relations de travail; (3) respecter les désirs des employés. Ce principe a été récemment cité avec approbation dans *Rogers Cable TV Limited*, précitée; et *Maritime-Ontario, Parcel Division*, précitée, où le Conseil insiste sur la nécessité d'accorder une importance considérable à ces objectifs dans le processus de détermination des unités de négociation:

> [37] Si les employés déterminent eux-mêmes qu'ils ont une communauté d'intérêts et qu'ils définissent une unité de négociation distincte s'appuyant sur des conditions de travail, une structure ou une fonction bien définies, le Conseil ne devrait pas rejeter leur demande d'accréditation au seul motif qu'une unité plus grande, ou d'autres agencements des conditions de travail, des structures ou des fonctions permettraient d'établir une unité plus habile à négocier collectivement. **Bref, le Conseil devrait respecter les souhaits des employés dans la mesure du possible si le groupement qu'ils ont proposé constitue une unité habile à négocier collectivement**, comme il est précisé dans l'affaire *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907):
>
> «Dans le cas de demandes comme la présente, la politique du Conseil sur ce qui constitue une unité de négociation habile à négocier est bien établie. Lorsque des employés non syndiqués exercent leur droit de participer à la négociation collective, le Conseil leur donne une occasion réelle de le faire et il ne leur refuse pas ce droit fondamental en imposant des conditions artificielles ou inutiles quant à la composition des unités de négociation. Dans ces situations, le Conseil accepte des unités de négociation qui ne sont peut-être pas les plus habiles à négocier, quels que soient les inconvénients administratifs qui peuvent en résulter pour l'employeur. (Pour un aperçu de ces politiques et un exemple de leur application pratique, voir *Sedpex Inc. et autres* (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543), et *Purolator Courrier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730)).»
>
> (pages 17-18; c'est nous qui soulignons)

[31] La dernière condition établie par l'article 28 concerne le caractère représentatif du syndicat requérant. Le Conseil s'emploie généralement à établir la volonté des employés à la date du dépôt de la demande. Le Conseil a expliqué la raison d'être de cette règle dans la décision source rendue par le CCRT dans *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8):

> .. Le Conseil est, par conséquent, d'avis que le législateur a établi une distinction très nette entre le cas où, à la date de présentation de la demande, le syndicat a l'appui de la majorité et celui où, à la même date, il ne l'a pas.

In the first instance the Board must certify and in the second circumstance the Board must order a vote. In both cases the Board must satisfy itself of the wish of the employees. **In the first instance without a vote; in the second circumstance by a vote. This is the general rule**. The Legislator has left exceptional circumstance to the discretion of the Board and one of them is that even if a union has the majority status at the time of the filing of an application there may be serious reasons for the Board to order a vote in order to make sure that the wish as expressed at the time of the application was regularly, legally and freely arrived at. Upon evidence to the contrary the Board may order a vote.

(pages 20; 266; and 887; emphasis added)

Dans le premier cas, le Conseil doit accréditer le syndicat et, dans le deuxième, il doit ordonner la tenue d'un scrutin. Dans les deux cas, le Conseil doit être convaincu du désir des employés: **dans le premier cas, sans scrutin et dans le deuxième, par la tenue d'un scrutin. Telle est la règle générale**. Le législateur a toutefois laissé à la discrétion du Conseil quelques cas exceptionnels, par exemple, celui où, même si le syndicat compte la majorité des employés comme membres à la date de présentation de la demande, le Conseil peut avoir de graves raisons d'ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que le désir exprimé par les employés à la date de présentation de la demande a été formulé librement, de façon régulière et sans contrainte. S'il y a preuve du contraire, le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin...

(pages 21; 266; et 887; c'est nous qui soulignons)

[32] The Board departed from its practice of determining employees' wishes at the date of application for a short period after the Federal Court of Appeal issued its decision in *CKOY Limited* v. *Ottawa Newspaper Guild, Local 205*, [1977] 2 F.C. 412. In that case, the court concluded that, as a matter of statutory interpretation, the operative date for ascertaining employees' wishes was the date when the Board handed down its decision. Subsequently, Parliament amended the *Code* negating the effects of this court decision. The June 1, 1978 amendments to the *Code* implementing what are currently sections 28(c) and 17 now make the date of application the principal focus for determining employees' wishes and give the Board the authority to choose another date at its discretion. As a result of these amendments, the Board has returned to its practice of determining employee wishes as of the date of application in accordance with the principles and rationale for the promotion of industrial peace it had enunciated in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, *supra*. The Board exercises its discretionary power to choose a different date for assessing employee wishes in only the most exceptional circumstances (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017; and *Canadian National Railway Company* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 282).

[32] Le Conseil a cessé d'appliquer cette règle pendant un court laps de temps après la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *CKOY Limited* c. *Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412. Dans cette décision, la Cour a conclu que, aux fins de l'interprétation de la loi, la date à utiliser pour déterminer la volonté des employés était celle de la décision du Conseil. Par la suite, le législateur a apporté des modifications au *Code* et annulé ainsi les effets de cette décision. Depuis l'entrée en vigueur, le 1er juin 1978, de nouvelles dispositions du *Code*, en l'occurrence l'alinéa 28c) et l'article 17 actuels, c'est dorénavant la date du dépôt de la demande qui est utilisée en premier lieu pour établir la volonté des employés; le Conseil dispose néanmoins de la marge d'appréciation nécessaire pour retenir une autre date, au besoin. À la suite de ces changements, le Conseil a repris l'habitude de déterminer la volonté des employés à la date du dépôt de la demande, en conformité avec les principes énoncés et expliqués dans *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée, dans le but de favoriser la paix industrielle. Le Conseil exerce sa prérogative de choisir une date différente pour établir la volonté des employés seulement dans des circonstances exceptionnelles (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017; et *Canadian National Railway Company* (2004), décision du CCRI nº 282, non encore rapportée).

[33] There are countless Board decisions explaining the statutory preference under the *Code* for **the date of the filing of the application** as principal date for the assessment of employee wishes. Most recently, the Board extensively examined the interpretation and legislative history of section 28(c) in *Atomic Energy of Canada Limited*, [2004] CIRB no. 269; and 115 CLRBR (2d) 210 (see in particular paragraphs 24 to 38, inclusive), where it concluded that:

[33] Une multitude de décisions du Conseil expliquent pourquoi **la date du dépôt de la demande** est la date privilégiée pour établir la volonté des employés en vertu du *Code*. Tout récemment, le Conseil a examiné en profondeur l'interprétation et l'origine législative de l'alinéa 28c) dans *Énergie atomic du Canada Limitée*, [2004] CCRI nº 269; et 115 CLRBR (2d) 210 (voir, notamment, les paragraphes 24 à 38 inclusivement), où il a conclu ce qui suit:

> [38] The application date remains the principal date for assessing employee wishes whether the union's representative character is measured by membership evidence or by a representation vote in all but exceptional circumstances. Given the legislative preference for the application date and the Board's considerable and time-honoured jurisprudence originating in its 1974 *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, decision, *supra*, parties should expect the consistency of this Board practice (see *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017) ...
>
> (page 13)

[34] Sections 30 and 31 of the *2001 Regulations* provide for a card-based majority system of certification. In the case of initial applications for certification of unrepresented employees, there generally will be no vote ordered if the membership evidence shows a majority of the employees wish to have the applicant union represent them as their bargaining agent. The Board's practice is not to exercise its discretion to order a vote in these circumstances unless there are compelling reasons to question the reliability of the applicant's membership evidence (see *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064); *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137); *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 54 di 38 (CLRB no. 435); *Sedpex Inc. et al.*, *supra*; and *Cargojet Canada Ltd.*, *supra*).

[35] The importance of the union's membership evidence in determining employee wishes was most recently explained in *Canadian National Railway Company*, *supra*:

> [30] Because of the requirement to sign membership cards as part of the certification process, it has been the Board's long-standing practice and policy to consider membership cards as the best evidence of employee wishes and exercise its discretion in ordering a vote in only the most compelling circumstances. ...
>
> (page 9)

III - Application of Board Policy in the Present Matter

[36] It is within the legislative and policy context described above that the Board received the SIU's application for certification on March 3, 2004. The

> [38] C'est la date du dépôt de la demande qui, dans tous les cas, sauf exception, demeure la date privilégiée pour déterminer la volonté des employés, que le caractère représentatif du syndicat soit établi au moyen de la preuve d'adhésion ou par un scrutin de représentation. Étant donné la préférence législative pour la date du dépôt de la demande et la jurisprudence volumineuse et consacrée du Conseil découlant de la décision *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée, rendue en 1974, les parties devraient tenir pour acquis que ces principes seront invariablement appliqués par le Conseil (voir *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017) ...
>
> (page 13)

[34] Les articles 30 et 31 du *Règlement de 2001* établissent un régime d'accréditation fondé sur la volonté de la majorité, laquelle est établie au moyen des demandes d'adhésion syndicale. Dans le cas de demandes initiales d'accréditation d'employés non syndiqués, le Conseil s'abstient généralement d'ordonner la tenue d'un scrutin lorsque la preuve d'adhésion montre que la majorité des employés désirent que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur. Le Conseil a pour règle de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire dans ces cas-là, à moins qu'il existe des raisons impérieuses de mettre en doute la fiabilité de la preuve d'adhésion (voir *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064); *Atomic Transportation System Inc.* (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137); *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CCRT n° 1049); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 54 di 38 (CCRT n° 435); *Sedpex Inc. et autres*, précitée; et *Cargojet Canada Ltd.*, précitée).

[35] L'importance que revêt la preuve d'adhésion syndicale pour établir la volonté des employés a été expliquée récemment dans *Canadian National Railway Company*, précitée:

> [30] Puisque les membres sont tenus de signer leur carte d'adhésion dans le cadre du processus d'accréditation, le Conseil a depuis longtemps comme pratique de considérer les cartes d'adhésion comme la meilleure preuve des désirs des employés et de n'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qu'en raison de motifs impérieux...
>
> (page 9; traduction)

III - Application des principes du Conseil en l'espèce

[36] La demande d'accréditation reçue du SIMC le 3 mars 2004 s'inscrit donc dans le cadre législatif et la pratique décrits précédemment. Le Conseil a procédé

Board followed its usual course: posting of the notice to employees at the employer's place of business; receipt of the employer's response and the union's reply; verification of the applicant's membership evidence; consideration of written submis sions, including the investigating officer's report and separate confidential report concerning membership evidence; implicit decision not to hold an oral hearing; and formal decision granting certification with limited reasons.

[37] There were no unusual circumstances in the present case to justify or obligate the Board's departure from its normal practice for determining certification applications. In accordance with that practice, the Board set out its reasons and findings within the body of its May 31 certification order, which reads in part:

> **WHEREAS** the Canada Industrial Relations Board has received an application for certification from the Seafarers' International Union of Canada as bargaining agent for a unit of employees of Coastal Shipping Limited, pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*;
>
> **AND WHEREAS**, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has found the applicant to be a trade union within the meaning of the *Code* and has determined the unit described hereunder to be appropriate for collective bargaining and is satisfied that a majority of the employees of the employer in the unit wish to have the applicant trade union represent them as their bargaining agent.
>
> **NOW, THEREFORE**, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that Seafarers' International Union of Canada be, and it is hereby certified to be, the bargaining agent for a unit comprising:
>
> "all unlicensed personnel employed on board the vessels owned and/or operated by Coastal Shipping Limited."

[38] These reasons directly correspond to the provisions of section 28 of the *Code* which obligate the Board to certify a trade union once the three statutory requirements are met. To assist the parties and the reader, the Board will review the various steps that were undertaken in reaching its decision in the present case.

[39] The employer's business or undertaking was a federal one. There was no dispute the SIU is a trade unio n within the meaning of section 3(1) of the *Code*. The SIU's application was timely under section 24(2)(a) of the *Code*. There was no dispute that there was no other trade union certified as bargaining

de la manière habituelle en demandant que l'avis aux employés soit affiché au lieu d'affaires de l'employeur; en recevant la réponse de l'employeur et la réplique du syndicat; en vérifiant la preuve d'adhésion du syndicat; en examinant les observations écrites des parties, y compris le rapport de l'agent enquêteur et le rapport confidentiel distinct concernant la preuve d'adhésion; en décidant implicitement de ne pas tenir d'audience publique; et en rendant une ordonnance officielle d'accréditation brièvement motivée.

[37] Il n'existait aucune circonstance exceptionnelle en l'espèce justifiant ou nécessitant de déroger à la règle établie relativement au traitement des demandes d'accréditation. En application de cette règle, le Conseil a exposé ses motifs de décision et ses conclusions dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation rendue le 31 mai et libellée en partie comme suit:

> **ATTENDU QUE** le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du Syndicat international des marins canadiens une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Coastal Shipping Limited, en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*;
>
> **ET ATTENDU QUE**, après enquête sur la demande et étude des observations des parties en cause, le Conseil a constaté que le requérant est un syndicat au sens où l'entend ledit *Code* et a déterminé que l'unité décrite ci-après est habile à négocier collectivement et est convaincu que la majorité des employés dudit employeur, faisant partie de l'unité en question, veut que le syndicat requérant les représente à titre d'agent négociateur.
>
> **EN CONSÉQUENCE**, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que le Syndicat international des marins canadiens soit accrédité, et l'accrédite par la présente, agent négociateur d'une unité comprenant:
>
> «tout le personnel non breveté employé à bord des vaisseaux appartenant et/ou opérés par Coastal Shipping Limited.»

[38] Ces motifs s'accordent parfaitement avec les dispositions de l'article 28 du *Code*, qui oblige le Conseil à accréditer un syndicat dès lors que les trois conditions prévues par la loi sont remplies. Pour l'information des parties et du lecteur, le Conseil décrit ci-après comment il en est arrivé à sa décision dans l'affaire qui nous occupe.

[39] L'employeur exploitait une entreprise fédérale. Il était acquis que le SIMC était un syndicat au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. La demande du SIMC a été reçue dans le délai prévu par l'alinéa 24(2)a) du *Code*. Il était acquis qu'aucun autre syndicat n'était accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation

agent for the proposed bargaining unit. Further, the Board found that no collective agreement applicable to the proposed bargaining unit was in force to prohibit the SIU's application of March 3, 2004. In issuing its certification order, the Board clearly rejected Coastal's claim that its voluntary collective agreement with the UFCW constituted a bar to the SIU's application. The February 10, 2004 tentative settlement Coastal reached with the UFCW was **not in writing**, and, furthermore, was **conditional** upon the outcome of the UFCW ratification vote that was concluded **after** the SIU filed its application for certification. Consequently, at the time of the SIU's application, this was **not** a collective agreement within the meaning of section 3(1) of the *Code*.

proposée. De plus, le Conseil a conclu qu'aucune convention collective applicable à l'unité de négociation proposée n'était en vigueur pour venir faire échec à la demande présentée par le SIMC le 3 mars 2004. En rendant son ordonnance d'accréditation, le Conseil a clairement rejeté la prétention de Coastal selon laquelle la convention collective conclue volontairement avec les TUAC ne lui permettait pas de se saisir de la demande du SIMC. L'entente de principe intervenue le 10 février 2004 entre Coastal et les TUAC **n'**était **pas** une entente **écrite**; elle était en outre **assujettie** au résultat du scrutin de ratification tenu par les TUAC **après** le dépôt de la demande d'accréditation du SIMC. Par conséquent, à la date du dépôt de la demande du SIMC, il **n'**y avait **pas** de convention collective en vigueur au sens du paragraphe 3(1) du *Code*.

[40] The Board determined that the unit of unlicenced personnel proposed by the SIU was "a unit appropriate for collective bargaining." The SIU's proposed unit was fairly standard in this industry. In stating within the body of the certification order its determination of the appropriate unit, the Board obviously did not accept Coastal's position that the bargaining unit comprise both its unlicensed employees and those of Labrador Marine. While some Coastal employees may have worked for Labrador Marine, there was nothing before the Board to indicate these two companies were not separate legal entities or that they must or should operate in common or engage in common collective bargaining. Nor was it disputed that Coastal was the "true employer" of the employees affected by the SIU's application.

[40] Le Conseil a déterminé que l'unité du personnel non breveté proposée par le SIMC était «une unité habile à négocier collectivement». Il s'agissait d'une unité assez courante dans ce secteur d'activités. En indiquant, dans le corps de l'ordonnance d'accréditation, que l'unité était jugée habile à négocier collectivement, le Conseil n'acceptait évidemment pas la prétention de Coastal selon laquelle l'unité de négociation devrait regrouper ses employés non brevetés et ceux de Labrador Marine. Si des employés de Coastal ont certes pu travailler pour Labrador Marine, le Conseil ne disposait d'aucun élément de preuve indiquant que ces deux sociétés n'étaient pas des entités juridiques distinctes ou qu'elles devaient exploiter leur entreprise ou prendre part à des négociations collectives en commun. Il était par ailleurs acquis que Coastal était le «véritable employeur» des employés visés par la demande du SIMC.

[41] Finally, the Board satisfied itself that a majority of the employees comprising this unit wished to have the SIU represent them as their bargaining agent based on the union's membership evidence as at the date of its application for certification. The Board was not persuaded by Coastal's argument to choose a date subsequent to the date of application to assess employee wishes, as there were no exceptional circumstances in the Board's view to warrant doing so. Employees who had not yet been recalled for work on the date of application were taken into account by both the union in submitting its application and the Board in assessing the membership evidence, and the facts did not support Coastal's "build-up" argument.

[41] En bout de ligne, le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité désiraient que le SIMC les représente à titre d'agent négociateur, compte tenu de la preuve d'adhésion présentée par le syndicat à la date du dépôt de sa demande d'accréditation. Le Conseil n'a pas été convaincu par l'argumentation de Coastal de retenir une date ultérieure pour établir la volonté des employés, puisqu'il n'existait, à son point de vue, aucune circonstance exceptionnelle patente. Les employés qui n'avaient pas encore été rappelés au travail à la date du dépôt de la demande ont été pris en considération par le syndicat dans sa demande d'accréditation et par le Conseil dans son appréciation de la preuve d'adhésion; ajoutons à cela que les faits ne corroboraient pas l'argumentation de Coastal concernant le «gonflement» de l'unité.

[42] The three statutory prerequisites of section 28 having been satisfied, the Board granted the application for certification and issued its formal decision by order dated May 31, 2004.

IV - Conclusion

[43] Having reiterated the Board's policies and practices respecting the processing of certification applications, the industrial relations community can anticipate the Board will routinely issue certification orders without accompanying reasons. In the vast majority of cases, the Board's findings will be spelled out in the order itself without further explanation other than comments sometimes included in a covering letter for clarification purposes. The Board will continue to follow these long-standing practices in the interests of facilitating employees' access to collective bargaining and making effective use of the Board's adjudicative resources.

[44] This is a unanimous decision of the Board.

[42] Les trois conditions préalables prévues par l'article 28 étant remplies, le Conseil a accueilli la demande d'accréditation et rendu sa décision officielle dans une ordonnance datée du 31 mai 2004.

IV - Conclusion

[43] Après ce rappel des règles et principes régissant le traitement des demandes d'accréditation, la communauté des relations du travail peut tenir pour acquis que le Conseil rendra généralement des ordonnances d'accréditation sans y adjoindre de motifs de décision. Dans la majorité des cas, les conclusions du Conseil seront exposées dans le corps de l'ordonnance sans autres explications que les précisions fournies de temps à autre dans une lettre d'accompagnement. Le Conseil continuera d'appliquer ces règles établies de longue date dans le but de faciliter l'accès des employés à la négociation collective et d'utiliser judicieusement ses ressources décisionnelles.

[44] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

591992BC Ltd., [2001] CIRB no. 140

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Alberta Wheat Pool v. *Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (F.C.A.)

Altus Construction Services Ltd. v. *United Steelworkers of America*, judgment rendered from the bench, no. A-532-87, February 9, 1988 (F.C.A.)

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220)

Atomic Energy of Canada Limited, [2004] CIRB no. 269

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

AFFAIRES CITÉES

591992BC Ltd., [2001] CCRI n° 140

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

Alberta Wheat Pool v. *Canada Labour Relations Board and Grain Services Union (C.L.C.)* (1993), 157 N.R. 91 (C.A.F., n° A-1271-91)

Altus Construction Services Ltd. c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, jugement prononcé à l'audience, n° A-532-87, le 9 février 1988 (C.A.F.)

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220)

Arsenaux Canadiens Limitée (Les) (1978), 28 di 931 (CCRT n° 143)

Arsenaux Canadiens Ltée (Les) c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393

Atomic Transportation System Inc. (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)

Atomic Transportation System Inc. (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817

Canada Labour Relations Board v. *Transair Ltd.*, [1977] 1 S.C.R. 722

Canadian Arsenals Limited (1978), 28 di 931 (CLRB no. 143)

Canadian Arsenals Ltd. v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393

Canadian National Railway Company (2004), as yet unreported CIRB decision no. 282

Cape Breton Development Corporation (1989), 77 di 78 (CLRB no. 736)

Cargojet Canada Ltd., [2002] CIRB no. 197; and 85 CLRBR (2d) 300

CKOY Limited v. *Ottawa Newspaper Guild, Local 205*, [1977] 2 F.C. 412

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)

Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

Durham Transport Inc. v. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 141 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America*, judgment rendered from the bench, December 9, 1977 (F.C.A.)

Global Television v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* (2004), 318 N.R. 275; and 2004 CLLC 220-043 (F.C.A., no. A-507-02)

Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, Local 458 (Re) (1978), 24 N.R. 382 (F.C.A.)

House of Commons et al. (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRB no. 536)

K.D. Marine Transport Ltd. (1982), 51 di 130; and 83 CLLC 16,009 (CLRB no. 400)

Komo Construction Inc. et al. v. *Commission des relations de travail du Québec et al.*, [1968] S.C.R. 172; and 1 D.L.R. (3rd) 125

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 54 di 38 (CLRB no. 435)

National Bank of Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604)

Banque Nationale du Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542)

Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons) (1977), 26 di 509; et [1978] 1 Can LRBR 326 (CCRT n° 111)

Canadian National Railway Company (2004), décision du CCRI n° 282, non encore rapportée

Cargojet Canada Ltd., [2002] CCRI n° 197; et 85 CLRBR (2d) 300

Chambre des communes et autres (1985), 62 di 225; 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065 (CCRT n° 536)

CKOY Limited c. *Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)

Conseil canadien des relations du travail c. *Transair Ltd.*, [1977] 1 R.C.S. 722

Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd. (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Durham Transport Inc. c. *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local Union 141 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America*, jugement prononcé à l'audience, 9 décembre 1977 (C.A.F.)

Énergie atomic du Canada Limitée, [2004] CCRI n° 269; et 115 CLRBR (2d) 210

Global Televisi on v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* (2004), 318 N.R. 275; et 2004 CLLC 220-043 (C.A.F., n° A-507-02)

Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, Local 458 (Re) (1978), 24 N.R. 382 (C.A.F., dossier n° A-324-78)

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

K.D. Marine Transport Ltd. (1982), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400)

Komo Construction Inc. et al. v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] S.C.R. 172; et 1 D.L.R. (3rd) 125

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

NAV Canada v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A., no. A-320-00)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049)

Pietrantonio (Nick), [2003] CIRB no. 256

Purolator Courier Ltd. (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730)

Purolator Courier Ltd. (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

Rogers Cable TV Limited, [2002] CIRB no. 161; and 92 CLRBR (2d) 29

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

Royal Bank of Canada (Gibsons Branch) (The) (1977), 26 di 509; and [1978] 1 Can LRBR 326 (CLRB no. 111)

Sedpex Inc. et al. (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8)

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A.)

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

Woodward's Limited v. *International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181 (F.C.A.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 10; 12; 30; 31

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 8; 16(p), 16(v); 16.1; 17; 18; 24; 27; 28

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 54 di 38 (CCRT n° 435)

NAV Canada v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F., dossier n° A-320-00)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CCRT n° 1049)

Pietrantonio (Nick), [2003] CCRI n° 256

Purolator Courrier Ltée (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730)

Purolator Courrier Ltée (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Rogers Cable TV Limited, [2002] CCRI n° 161; et 92 CLRBR (2d) 29

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

Sedpex Inc. et autres (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)

Société de développement du Cap-Breton (1989), 77 di 78 (CCRT n° 736)

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8)

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F., n° A-317-93)

Woodward's Limited v. *International Association of Machinists and Aerospace Workers* (1990), 116 N.R. 181 (C.A.F.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 8; 16p), 16v); 16.1; 17; 18; 24; 27; 28

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 10; 12; 30; 31

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Council of Atlantic Telecommunications Unions,
applicant,
and
Aliant Telecom Inc.,
respondent.

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Board File: 23132-C

Decision no. 310
March 3, 2005

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Preliminary matter - Proper filing of application - Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Practice and procedure - *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 (Regulations)* - Selected retirement program (SRP) - The original panel found that neither the implementation of the SRP nor the conduct of the employee opinion survey was a violation of section 50(b) of the *Code* - The original panel found that the opinion survey constituted a violation of section 94(1)(a), but not the retirement program - The union seeks reconsideration of the portion of the initial decision, which found that the employer's unilateral implementation of the SRP did not constitute a violation of section 50(b) or 94(1)(a) of the *Code*, it does not seek to have the SRP reversed - The employer had announced a new retirement program without the written or verbal agreement of the union - As a preliminary matter, the reconsideration panel notes that the original application did not set out any arguments supporting the grounds for reconsideration as required in sections 44 and 45 of the *Regulations* - The rules of natural justice dictate that the applicant must have a right to reply to a response filed by a respondent by way of rebuttal only - The applicant cannot raise new issues not originally raised in the application, or supplement a deficient application - The reconsideration panel exercised its powers under section 46 of the *Regulations* to exempt the union from strict compliance with the *Regulations* because of the significant impact on labour relations of the issues

Motifs de décision

Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique,
requérant,
et
Aliant Telecom Inc.,
intimée.

CITÉ: Aliant Telecom Inc.

Dossier du Conseil: 23132-C

Décision n° 310
le 3 mars 2005

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Question préliminaire - Présentation d'une demande en bonne et due forme - Plainte de pratique déloyale de travail - Obligation de négocier de bonne foi - Pratique et procédure - *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (Règlement)* - Programme de retraite volontaire (PRV) - Le banc initial a conclu que ni le PRV ni le sondage auprès des employés ne contrevenaient à l'alinéa 50b) du *Code* - Le banc initial a conclu que le sondage d'opinion allait effectivement à l'encontre de l'alinéa 94(1)a), mais non le programme de retraite - Le syndicat demande le réexamen de la conclusion de la décision initiale selon laquelle l'introduction unilatérale par l'employeur du PRV ne constitue pas une violation des alinéas 50b) ou 94(1)a) du *Code*, il ne demande pas l'annulation du PRV- L'employeur a annoncé la mise en oeuvre d'un nouveau programme de retraite sans l'accord verbal ou écrit du syndicat - À titre préliminaire, le banc de révision note que la demande initiale ne comportait pas d'observations à l'appui de la demande de réexamen contrairement à ce qu'exigent les articles 44 et 45 du *Règlement* - Les règles de justice naturelle dictent que le requérant doit avoir le droit de répliquer à la réponse d'un intimé à titre de réfutation seulement - Le requérant ne peut soulever des questions autres que celles mentionnées initialement dans la demande, ni d'étoffer une demande incomplète - Le banc de révision a exercé ses pouvoirs que lui confère l'article 46 du *Règlement* et de dispenser le syndicat de se conformer à toutes les exigences du *Règlement*

raised by the application, and to ensure the proper interpretation and administration of the *Code* - The Board also accepted a further supplementary response from the employer - With respect to the substance of the application, certification imposes an obligation on the employer to bargain with the bargaining agent rather than with individual employees - In the face of a clear request by the bargaining agent to address voluntary separation issues, and where they are dealt with in a collective agreement, or where they are identified in the course of collective bargaining as issues to be negotiated, it is an interference with the rights of the bargaining agent and a violation of section 94(1)(a) of the *Code* for the employer to act unilaterally to resolve the matter so placed in issue by dealing directly with individual employees - The employer is found to have violated section 94(1)(a) of the *Code* by unilaterally offering the SRP and subsequently during the period when collective bargaining discussions were underway by refusing in the context of such negotiations to bargain with the certified bargaining agent the terms and conditions of the program introduced, despite the union's requests and demands - The refusal in the context of ongoing negotiations, when requested, to bargain the identified matters at issue and their unilateral resolution through negotiations with individual employees, also amounted to a violation of section 50(b) of the *Code*.

compte tenu de l'incidence considérable, sur le plan des relations du travail, des questions soulevées dans la demande et d'assurer la juste interprétation et la bonne administration du *Code* - Le Conseil a également autorisé l'employeur à soumettre une réponse supplémentaire - En ce qui a trait du fond de la demande, l'accréditation impose à l'employeur l'obligation de négocier avec l'agent négociateur et non avec chacun des employés - En présence d'une demande claire de l'agent négociateur de discuter des questions touchant les départs volontaires, et dans les cas où ces questions sont examinées dans une convention collective, ou lorsqu'il est établi dans le contexte des négociations collectives que ces questions feront l'objet de négociations, l'employeur qui agit de manière unilatérale en concluant des ententes individuelles avec ses employés porte atteinte aux droits de l'agent négociateur et contrevient à l'alinéa 94(1)a) du *Code* - L'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en proposant unilatéralement le PRV et par la suite, durant la période des négociations collectives, et en refusant dans le contexte de ces négociations de négocier avec l'agent négociateur accrédité les modalités du programme en cause malgré les demandes du syndicat - Le refus de négocier les questions en litige dans le cadre des négociations en cours, malgré la demande adressée en ce sens et la conclusion d'ententes individuelles avec les employés constituent également une violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

A reconsideration panel of the Board comprised of Mr. J. Paul Lordon, Q.C, former Chairperson, and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C. and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, has considered the above-noted application for reconsideration of the decision issued by the Board in file no. 22893-C (see *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161).

Counsel of Record

Mr. Ronald A. Pink, Q.C. and Mrs. Bettina Quistgaard, for the Council of Atlantic Telecommunications Unions;
Ms. Terry L. Roane, Q.C., and Mr. David Mombourquette, for Aliant Telecom Inc.

These reasons for decision were written by former Chairperson, Mr. J.Paul Lordon, Q.C.

Un banc de révision du Conseil composé de M^{e} J. Paul Lordon, c.r., ancien Président, ainsi que de M^{es} Douglas G. Ruck, c.r., et Edmund E. Tobin, Vice-présidents, s'est penché sur la demande de réexamen de la décision rendue par le Conseil dans le dossier n° 22893-C (voir *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161).

Procureurs inscrits au dossier

M^{e} Ronald A. Pink, c.r., et M^{e} Bettina Quistgaard, pour le Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique;
M^{e} Terry L. Roane, c.r., et M^{e} David Mombourquette, pour Aliant Telecom Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par l'ancien Président, M^{e} J. Paul Lordon, c.r.

I - Background and Facts

[1] The applicant, the Council of Atlantic Telecommunications Unions (the applicant or the Council) had filed a complaint of unfair labour practice with the Board alleging violation of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer). The complaint alleged that Aliant's unilateral actions in implementing a selected retirement program (SRP), and in conducting an employee opinion survey, both during a period when collective bargaining was in progress, were violations of those provisions of the *Code*.

[2] The original decision of the panel of the Board now under review, *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, issued on July 3, 2002, found that neither the implementation of the SRP nor the conduct of the employee opinion survey was a violation of section 50(b) of the *Code*. As for the alleged violations of section 94(1)(a), the Board found that the opinion survey did constitute a violation of that provision, but not the retirement program.

[3] It is noteworthy that both the Council and Aliant were negotiating as parties for the first time, as newly constituted entities. The employer, Aliant Telecom Inc., was formed as a result of the amalgamation of a number of telephone companies serving Atlantic Canada, namely, Maritime Tel & Tel Limited, IslandTel Inc., NBTel Inc., NewTel Communications Inc., NewTel Mobility Limited, and Island Tel Advanced Solutions Inc. The union, the Council of Atlantic Telecommunications Unions, is a council of trade unions constituting Locals 401, 410 and 506 of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) and the Atlantic Communication and Technical Workers' Union (ACTWU). The new bargaining structure arose out of previous Board proceedings resulting from an application by Aliant to merge the individual bargaining units of the predecessor employers.

[4] Prior to the round of negotiations, which is the subject of the decision under review, the constituent employers and unions named above had been parties to nine separate collective agreements for individual bargaining units of the individual employers.

I - Contexte et faits

[1] Le requérant, le Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique (le requérant ou le CSTA), avait déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès du Conseil, alléguant violation des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur). La plainte alléguait que l'introduction unilatérale par Aliant d'un programme de retraite volontaire (PRV) et la tenue d'un sondage auprès des employés, alors que des négociations collectives étaient en cours, contrevenaient à ces dispositions du *Code*.

[2] Dans la décision initiale faisant l'objet d'un réexamen en l'instance, *Aliant Telecom Inc.*, précitée, rendue le 3 juillet 2002, le banc du Conseil a conclu que ni le PRV ni le sondage auprès des employés ne contrevenaient à l'alinéa 50b) du *Code*. En ce qui concerne l'allégation de violation de l'alinéa 94(1)a), le Conseil a conclu que le sondage d'opinion allait effectivement à l'encontre de cette disposition, mais non le programme de retraite.

[3] Il convient de noter qu'il s'agissait des premières négociations collectives entre le CSTA et Aliant en tant qu'entités nouvellement constituées. L'employeur, Aliant Telecom Inc., résulte de la fusion d'un certain nombre de compagnies de téléphone de la région de l'Atlantique, notamment, Maritime Tel & Tel Limited, IslandTel Inc., NBTel Inc., NewTel Communications Inc., NewTel Mobility Limited et Island Tel Advanced Solutions Inc. Le syndicat, en l'occurrence le Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique, est un regroupement de syndicats constitué des sections locales 401, 410 et 506 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et du Atlantic Communication and Technical Workers' Union (ACTWU). La nouvelle structure de négociation découle de procédures antérieur du Conseil dans le cadre d'une demande présentée par Aliant en vue de fusionner les unités de négociation des employeurs prédécesseurs.

[4] Avant la ronde de négociations faisant l'objet de la décision à l'étude, les employeurs et les syndicats mentionnés précédemment étaient parties à neuf conventions collectives distinctes conclues pour le compte des unités de négociation des divers employeurs.

[5] Returning to the decision under review, the original Board panel's reasoning was that the implementation of the 2002 SRP was a form of "business as before," since "The predecessor unions to the Council had permitted Aliant (or its predecessors) to unilaterally introduce such programs" in the past. In that sense, the panel under review was of the view that the unilateral introduction of the 2002 SRP was consistent with the pre-existing status quo or "business as before" (at paragraph 105, decision 181).

II - The Application

[6] The Council filed the original application for reconsideration on July 24, 2002, pursuant to section 18 of the *Code*. Section 18 of the *Code* reads as follows:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[7] Applications for reconsideration generally may be filed only in the circumstances described in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) and must comply with section 45 thereof. Sections 44 and 45 of the *Regulations* read as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.
>
> 45.(1) In addition to the information required for an application made under section 10, an application for a reconsideration must set out any arguments supporting the application that may address one or more of the circumstances referred to in section 44.
>
> (2) The application must be filed within 21 days after the date the written reasons of the decision or order being reconsidered are issued.

[5] Pour en revenir à la décision à l'étude, le banc initial estimait que la mise en oeuvre du PRV de 2002 constituait une forme de «statu quo» puisque «Les syndicats prédécesseurs du CSTA avaient permis à Aliant (ou à ses prédécesseurs) de mettre en oeuvre unilatéralement des programmes comme ceux-là» dans le passé. À cet égard, le banc initial a conclu que l'introduction unilatérale du PRV de 2002 était compatible avec ce statu quo antérieur (paragraphe 105 de la décision n° 181).

II - La demande

[6] Le CSTA a présenté sa demande de réexamen initiale le 24 juillet 2002, en vertu de l'article 18 du *Code*, qui est libellé comme suit:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[7] En règle générale, une demande de réexamen peut être présentée seulement dans les circonstances décrites à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) et doit satisfaire aux exigences de l'article 45 dudit *Règlement*. Les articles 44 et 45 sont libellés comme suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.
>
> 45.(1) En plus des renseignements exigés pour toute demande présentée aux termes de l'article 10, la demande de réexamen énonce les moyens qui la sous-tendent, lesquels peuvent mettre en jeu une ou plusieurs des circonstances visées à l'article 44.
>
> (2) La demande est déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus.

(3) The application and the relevant documents must be served on all persons who were parties to the decision or order being reconsidered.

[8] Section 10 of the *Regulations*, referred to in section 45 above, requires among other things that applications filed with the Board include a description of the order or decision sought.

[9] The applicant seeks reconsideration of only that portion of the decision that found that Aliant's unilateral implementation of a retirement incentive package (the SRP referred to above) did not constitute a violation of section 50(b) or 94(1)(a) of the *Code*. The applicant submits that the original panel of the Board made errors of law and policy in its decision, as per the following extract from the application:

1. The Board erred by ignoring evidence of the existing collective agreements, and erred in its conclusion that the introduction of the SRP, which is in part a severance package, is not inconsistent with the existing collective agreements as to constitute a violation of the statutory freeze in Section 50(b) of the *Code*;

2. The Board erred in its interpretation and application of Section 50(b) of the *Code*, by restricting the meaning of "terms and conditions of employment" therein to a subjective definition and to matters that have been placed squarely on the bargaining table by a bargaining agent;

3. The Board erred in its interpretation and application of Sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* by failing to take into consideration and demonstrate sensitivity to the realities and dynamics of collective bargaining, and by interfering in collective bargaining strategies and dynamics of the parties;

4. The Board erred in its interpretation and application of Sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* by placing singular and undue emphasis on the failure of the Council to include a specific collective bargaining proposal with respect to SRP's, while ignoring its own findings that the Council had clearly signaled to the Employer its desire to negotiate this term and condition of employment and that the Employer had simply ignored the request and proceeded unilaterally;

5. The Board erred in its interpretation and application of Sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* in failing to take into consideration the Employer's refusal to negotiate the terms of the SRP with the Council and the role of the Council's complaint to the Board in the dynamics and realities of the situation;

6. The Board erred in its interpretation and application of Section 94(1)(a) of the *Code* by unduly restricting the scope of a bargaining agent's representation rights, and, in particular, by restricting representation rights to matters already in a collective agreement or squarely on the bargaining table at the time of a complaint; and

(3) La demande et les documents à l'appui doivent être signifiés aux personnes qui étaient des parties à l'instance ayant donné lieu à la décision ou à l'ordonnance réexaminée.

[8] L'article 10 du *Règlement*, mentionné à l'article 45, indique notamment que toute demande présentée au Conseil doit comporter le détail de l'ordonnance ou de la décision demandée.

[9] Le requérant demande seulement le réexamen de la conclusion du banc initial selon laquelle l'introduction unilatérale par Aliant d'un programme d'encouragement à la retraite (le PRV susmentionné) ne constitue pas une violation des alinéas 50b) ou 94(1)a) du *Code*. Le requérant fait valoir que le banc initial du Conseil a commis des erreurs de droit et de principe dans sa décision, comme l'indique l'extrait suivant de la demande:

1. Le Conseil a commis une erreur en faisant abstraction des conventions collectives en vigueur; il a conclu à tort que l'introduction du PRV, qui constitue en partie un forfait de départ, n'était pas incompatible avec les conventions collectives en vigueur et n'allaient donc pas à l'encontre du gel des conditions d'emploi imposé par l'alinéa 50b) du *Code*;

2. Le Conseil a commis une erreur dans l'interprétation et l'application de l'alinéa 50b) du *Code* en restreignant le sens des «conditions d'emploi» à une définition subjective et aux questions mises carrément sur la table de négociation;

3. Le Conseil a commis une erreur dans l'interprétation et l'application des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* en ne tenant pas compte de la réalité et de la dynamique des négociations collectives et en demeurant insensible à celles-ci, et en intervenant dans les stratégies de négociation collective et les relations entre les parties.

4. Le Conseil a commis une erreur dans l'interprétation et l'application des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* en accordant une importance singulière et indue au défaut du CSTA de présenter une proposition précise sur la question du PRV à la table de négociation, tout en faisant abstraction de ses propres conclusions, à savoir que le CSTA avait clairement fait part à l'employeur de son intention de négocier cette condition d'emploi et que l'employeur avait simplement fait fi de cette demande et procédé unilatéralement;

5. Le Conseil a commis une erreur dans l'interprétation et l'application des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* en ne tenant pas compte du refus de l'employeur de négocier les modalités du PRV avec le CSTA et de l'effet de la plainte de ce dernier sur la dynamique et la réalité de la situation;

6. Le Conseil a commis une erreur dans l'interprétation et l'application de l'alinéa 94(1)a) du *Code* en restreignant indûment la portée des droits de représentation de l'agent négociateur et, notamment, en limitant ces droits aux questions déjà régies par une convention collective ou mises carrément sur la table de négociation au moment de la plainte;

7. Such other grounds as may be raised.

III - Preliminary Matter

[10] As a preliminary matter, the Board notes that the original application filed on July 24, 2002, did not set out any arguments supporting the above allegations nor did it specify the order or decision sought from the Board, as required in sections 44 and 45 of the *Regulations*.

[11] This deficiency was raised by Aliant in a letter dated July 25, 2002 to the applicant and in Aliant's response to the application on August 13, 2002. The applicant on August 27, 2002 filed further representations totaling 22 pages addressing the deficiency by way of reply to the employer's response, and subsequently asked the Board, by letter dated September 9, 2002, to exercise its powers under section 46 of the *Regulations* to exempt the applicant from strict compliance with the *Regulations* in this case, because of the significant impact on labour relations of the issues raised by the application, and to ensure the proper interpretation and administration of the *Code*.

[12] The Board, because it was of the view that the prejudice to the respondent would not be of an unacceptable degree, through its Registrar in Ottawa advised the parties that it had decided to accept the subsequent submission of the applicant, pursuant to section 46 of the *Regulations*, so as to ensure the proper administration of the *Code*. In the circumstances of the exemption from strict compliance, therefore, the Board accepted a further supplementary response from the respondent, which was filed with the Board on October 15, 2002.

[13] The Board wishes to take this opportunity to remind the parties of the process that the parties are expected to follow in an application for reconsideration. While the rules of natural justice dictate that the applicant must have a right to reply to a response filed by a respondent, this is meant to be a reply by way of rebuttal only, and is not meant to enable an applicant to raise new issues not originally raised in the application, or for an opportunity to supplement a deficient application. In this instance, the applicant did not inform the Board at the outset that it was filing a "bare-bones" application in order simply to meet the strict time delays of section 45 of the *Regulations* and that it

7. Tout autre moyen pouvant être invoqué.

(traduction)

III - Question préliminaire

[10] À titre préliminaire, le Conseil note que la demande initiale, présentée le 24 juillet 2002, ne comportait pas d'observations à l'appui des prétentions exposées précédemment ni ne précisait l'ordonnance ou la décision demandée au Conseil, contrairement à ce qu'exigent les articles 44 et 45 du *Règlement*.

[11] Aliant a relevé cette irrégularité dans une lettre adressée au requérant, en date du 25 juillet 2002, et dans sa réponse à la demande, datée du 13 août 2002. Le 27 août 2002, dans un document de 22 pages tenant lieu de réponse à l'employeur, le requérant a présenté des observations supplémentaires au sujet de cette irrégularité. Il a ensuite demandé au Conseil, dans une lettre datée du 9 septembre 2002, d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 46 du *Règlement* et de le dispenser de se conformer à toutes les exigences du *Règlement* compte tenu de l'incidence considérable, sur le plan des relations du travail, des questions soulevées dans la demande et d'assurer la juste interprétation et la bonne administration du *Code*.

[12] Ayant conclu que le préjudice causé à l'intimée était somme toute négligeable, le Conseil a informé les parties, par l'entremise du greffier à Ottawa, de sa décision d'accepter les observations supplémentaires du requérant, conformément à l'article 46 du *Règlement*, afin d'assurer la bonne administration du *Code*. Compte tenu de la dispense accordée au requérant, le Conseil a autorisé l'intimée à soumettre à son tour une réponse supplémentaire, ce qu'elle a fait le 15 octobre 2002.

[13] Le Conseil souhaite profiter de l'occasion pour rappeler aux parties la procédure régissant la présentation d'une demande de réexamen. Bien que les règles de justice naturelle dictent que le requérant doit avoir le droit de répliquer à la réponse d'un intimé, cette réplique est faite à titre de réfutation seulement et ne permet pas au requérant de soulever des questions autres que celles mentionnées initialement dans la demande, ni d'étoffer une demande incomplète. En l'espèce, le requérant n'a pas avisé le Conseil d'entrée de jeu qu'il présentait une demande «embryonnaire» dans le seul but de respecter le délai ferme prévu à l'article 45 du *Règlement* et qu'il entendait déposer des

would be filing supplementary information at a later date, as applicants sometimes do in reconsideration proceedings. The application on its face reads as a stand-alone document.

[14] While the Board made an exception in this case because of the importance of the issues invoked, it will ordinarily expect parties seeking reconsideration of a Board decision to adhere to the requirements it has set out in its *Regulations* for this purpose. Failure to do so could well result in an otherwise meritorious application being rejected.

IV - Positions of the Parties

[15] The position of the applicant is summarized above (in paragraph 9). In its subsequent representations, as stated earlier, the applicant on August 27, 2002 presented 22 pages of detailed arguments in support of those allegations. The reconsideration panel will only reproduce a portion of them here. The main thrust of those arguments is to the effect that the original Board panel misapprehended, misinterpreted or ignored the factual evidence presented to it, and committed a serious error of law or policy in respect of the facts at issue, thus causing it to reach the wrong conclusion. It asks as remedial action that the original panel's decision with respect to the unilateral implementation of the selected retirement package be set aside and that a finding be made that Aliant violated section 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. It does not, however, seek to have the SRP, which has already been implemented, reversed.

[16] The essence of the applicant's arguments is that the original panel misinterpreted the facts in the case as well as the intent of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* in coming to the conclusion that implementation of the retirement package was "business as before" and did not as such amount to an interference with the representation rights of the certified bargaining agent. The applicant also takes issue with the impact that a portion of the original decision might have on collective bargaining in general. Counsel's representation of August 27, 2002 indicated:

> With respect to Section 50(b) complaint, the panel found that the SRP could be a term or condition of employment or a right or privilege contemplated under Section 50(b) of the *Code*. However, it reasoned that the Board should adopt "a subjective view" as to what constitutes "a term or condition of employment". On such a view, the Board will have regard to the experience of the parties. The panel determined that the

renseignements additionnels à une date ultérieure, comme le font parfois les requérants dans le cadre de demandes de réexamen. La demande se présente, à première vue, comme un document complet en soi.

[14] Même si le Conseil a accordé une dispense dans la présente affaire en raison de l'importance des questions soulevées, il s'attend généralement à ce que les parties qui présentent une demande de réexamen d'une décision du Conseil respectent les exigences du *Règlement* à cet égard. Le défaut de respecter ces exigences pourrait mener au rejet d'une demande par ailleurs valable en droit.

IV- Positions des parties

[15] La position du requérant est résumée au paragraphe 9 de la présente décision. Comme il a été mentionné précédemment, le requérant a soumis, le 27 août 2002, 22 pages d'observations détaillées à l'appui de ces allégations. Le banc de révision en reproduit certains passages seulement en l'espèce. Le requérant fait principalement valoir que le banc initial du Conseil a mal compris ou interprété la preuve factuelle ou n'en a pas tenu compte et qu'il a commis une erreur grave de droit et de principe relativement aux faits en cause, ce qui a donné lieu à une conclusion erronée. À titre de redressement, il demande au banc de révision d'infirmer la décision du banc initial concernant l'introduction unilatérale du programme de retraite volontaire et de conclure qu'Aliant a enfreint les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Il ne demande toutefois pas l'annulation du PRV déjà mis en application.

[16] Le requérant prétend essentiellement que le banc initial a mal interprété les faits de l'affaire et l'objet des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* en concluant que l'introduction du programme d'encouragement à la retraite maintenait le «statu quo» et ne portait pas atteinte aux droits de représentation de l'agent négociateur accrédité. Le requérant est également préoccupé par l'incidence possible de cet aspect de la décision initiale sur les négociations collectives en général. Dans ses observations en date du 27 août 2002, le procureur du requérant indique ceci:

> En ce qui concerne la plainte fondée sur l'alinéa 50b), le banc a conclu que le PRV pouvait constituer une condition d'emploi, un droit ou un avantage au sens de l'alinéa 50b) du *Code*. Il a toutefois jugé nécessaire de retenir une «interprétation subjective» de ce qui constitue une «condition d'emploi» en tenant compte notamment de l'historique des relations entre les parties. Le banc a déterminé que le PRV ne constituait pas une

SRP was not a term or condition of employment normally subject to collective bargaining between the parties, and, in turn, it was not within the scope of the terms and conditions of employment over which the Council could claim to represent employees under the Section 50(b) freeze. A key consideration for the panel in reaching this conclusion was the failure of the Council to include a specific proposal regarding early retirement packages in its collective bargaining proposals to-date.

With regard to the Section 94(1)(a) complaint, the Board adopted a similarly restrictive approach to the interpretation of the "representation of employees" in that provision. The Board reasoned that a union's right to represent employees under this provision of the *Code* is essentially concerned with collective bargaining. The Board then found that, because the Council did not make a specific collective bargaining proposal with respect to early retirement packages or the SRP, it "chose to refrain from collectively bargaining terms and conditions in relation to a SRP". In turn, the SRP was not within the scope of its representation rights, and there was no interference in the Council's representation rights.

...

The original panel found that the Council's general proposals, both to negotiate any early retirement incentive package and to address the SRP in collective bargaining as part of the issue of pension benefits, were insufficient to bring the issue of the SRP and early retirement packages within the scope of the Council's representation rights. In order to establish representation rights, the panel required that the Council's proposals take a particular form, namely a "specific" proposal

It is the submission of the Council that the original panel erred in law and policy in its interpretation of the *Code* and its application of the *Code* to the facts before it, so as to cast serious doubt on the panel's interpretation of both Sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. The original panel erred by placing form before substance in determining the scope of the Council's exclusive representation of employees. Such an approach is contrary to the jurisprudence that interprets these provisions broadly so as to ensure the fulfillment of the objectives of the *Code*.

The panel's interpretation results in a requirement that unions, in order to protect their exclusive representation rights and ensure that issues are within the scope of those rights under the *Code*, conduct their collective bargaining in a certain way, namely by tabling detailed proposals on all possible matters at the commencement of negotiations. No similar obligation is placed on employers. Furthermore, much collective bargaining does not take place in this way. As a matter of policy, the original panel's interpretation of Section 50(b) and 94(1)(a) misapprehends the nature of collective bargaining, which does not always take place through the exchange of specific proposals on all matters at issue between the parties. In turn, it improperly interferes in collective bargaining and collective

condition d'emploi normalement négociée dans le cadre de négociations collectives et qu'il ne faisait donc pas partie des conditions d'emploi au titre desquelles le CSTA pouvait prétendre représenter les employés en vertu de l'alinéa 50b) portant sur le maintien des conditions d'enploi. Un des principaux éléments dont le banc a tenu compte est le défaut du CSTA, à ce jour, de proposer explicitement des programmes d'encouragement à la retraite à la table de négociation.

En ce qui concerne la plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a), le Conseil a interprété de manière tout aussi restrictive la «représentation des employés» dont il est question dans cette disposition. Il a estimé que le droit de représentation que cette disposition confère au syndicat s'applique essentiellement dans le cadre des négociations collectives. Le Conseil a conclu que, puisque le CSTA n'avait pas présenté de proposition précise concernant des programmes d'encouragement à la retraite anticipée ou le PRV, il avait «préféré s'abstenir de négocier collectivement les conditions applicables à un PRV». Par conséquent, le PRV débordait le cadre de ses droits de représentation, si bien qu'il n'y avait pas intervention dans la représentation des employés par le CSTA.

...

Le banc initial a conclu que les propositions générales du CSTA visant à négocier un programme d'encouragement à la retraite anticipée et à discuter de la question du PRV dans le contexte des négociations collectives sur le régime de pension de retraite étaient insuffisantes pour conclure que les droits de représentation du CSTA englobaient la question du PRV et les programmes de retraite anticipée. Pour établir les droits de représentation, le banc exigeait que les revendications du CSTA prennent une forme particulière, soit celle d'une proposition «précise».

Le CSTA prétend que le banc initial a commis une erreur de droit et de principe dans l'interprétation du *Code* et son application aux faits de l'affaire, ce qui remet véritablement en question l'interprétation des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Le banc initial a commis une erreur en privilégiant la forme sur le fond dans son analyse du champ d'application de la représentation exclusive des employés par le CSTA. Cette approche est contraire à la jurisprudence qui interprète ces dispositions de façon libérale de manière à garantir la réalisation des objectifs du *Code*.

L'interprétation retenue par le banc oblige les syndicats soucieux de préserver leurs droits exclusifs de représentation et de s'assurer que ces droits, qui leur sont conférés par le *Code*, englobent les questions voulues à mener leurs négociations collectives d'une manière particulière, c'est-à-dire en déposant des propositions exhaustives sur toutes les questions possibles dès le début des négociations. En revanche, aucune obligation semblable n'est imposée aux employeurs. De plus, il est rare que les négociations collectives se déroulent de la manière décrite. En principe, l'interprétation des alinéas 50b) et 94(1)a) par le banc initial ne cerne pas bien la nature des négociations collectives, qui ne suppose pas toujours l'échange de propositions explicites sur toutes les questions qui opposent les

bargaining strategies, contrary to the fundamental principle of free collective bargaining that is enshrined in the *Code*.

These are compelling errors of law and policy that cast serious doubt on the original panel's decision.

...

Thus, it is clear that the purposes of Section 94(1)(a) include the protection of the freedom to join a trade union and the right of a trade union to exclusively bargain on behalf of employees. To advance these purposes, the Board has adopted a broad, not restrictive, view of the scope of the representation of employees by trade unions.

However, in this case the effect of the decision of the original panel is to restrict the representation of employees by a trade union through the creation of an artificial barrier, namely the requirement to tender a specific collective bargaining proposal, despite having clearly communicated the intention to bargain the issue of early retirement incentives.

...

The panel's interpretation has the effect of restricting the scope of the protections afforded by the *Code* and interfering in the attainment of the objectives of the *Code*. Moreover, it has the effect of interfering in collective bargaining and the collective bargaining strategies of trade unions.

parties. Par ailleurs, cette interprétation fait obstacle aux stratégies de négociation collective et aux négociations collectives comme telles, ce qui va à l'encontre du principe fondamental des libres négociations collectives enchâssé dans le *Code*.

Il s'agit d'erreurs de droit ou de principe contraignantes qui remettent véritablement en question la décision du banc initial.

...

Par conséquent, il est clair que l'un des objets de l'alinéa 94(1)a) est de protéger la liberté d'adhésion syndicale et le droit d'un syndicat de négocier exclusivement au nom des employés qu'il représente. Pour favoriser la réalisation de ces objectifs, le Conseil a retenu une interprétation générale, non restrictive, du droit de représentation des employés par les syndicats.

Cependant, la décision du banc initial a eu pour effet de restreindre la représentation des employés par un syndicat en créant une barrière artificielle, à savoir l'obligation de soumettre une proposition précise même s'il a clairement signifié son intention de négocier la question des encouragements à la retraite anticipée.

...

L'interprétation du banc restreint la portée des protections accordées par le *Code* et compromet la réalisation des objectifs du *Code*. Par ailleurs, elle fait obstacle aux négociations collectives et aux stratégies de négociation des syndicats.

(traduction)

[17] The employer replied on October 15, 2002 to the application, as it was originally filed, and subsequently filed a reply to the applicant's additional representations. Aliant submits that the applicant failed to demonstrate that the original panel committed "any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board," and that the application should be dismissed.

[17] L'employeur a répondu à la demande initiale le 15 octobre 2002; il a ensuite répondu aux observations additionnelles du requérant. Aliant soutient que le requérant n'a pas démontré que le banc initial avait commis des «erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil» et exhorte le Conseil à rejeter la demande.

[18] The following extract from the representations of Aliant may be considered:

[18] Voici un extrait des observations d'Aliant qu'il convient d'examiner:

16. Aliant Telecom submits that the Council has failed to meet the test for reconsideration established under the *Code* and *Regulations*, in that it has not established that the original panel made any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board.

17. The original panel expressly considered the *Code* provisions and the relevant jurisprudence and reached evidentiary conclusions that were consistent with the existing law and policy.

18. The Council's Reply appears to take issue more with the findings of fact reached by the original panel than with any issue of law or policy. Aliant Telecom submits that a

16. Aliant Telecom soutient que le CSTA ne satisfait pas aux critères de réexamen établis par le *Code* et le *Règlement* parce qu'il n'a pas démontré que le banc initial avait commis des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

17. Le banc initial a expressément examiné les dispositions du *Code* et la jurisprudence pertinente; il s'est également appuyé sur la preuve pour tirer des conclusions qui sont conformes au droit et aux principes établis.

18. La réponse du CSTA semble porter davantage sur les conclusions de fait tirées par le banc initial que sur des questions de droit ou de principe. Aliant Telecom estime qu'il

reconsideration application does not operate as a trial *de novo* in which to question findings of facts by the original panel.

19. In this case, the original panel concluded on the evidence that the SRP did not constitute a term or condition of employment, and therefore did not violate the s. 50(b) freeze or s. 94(1)(a) of the *Code*. This decision was at the heart of the Board's authority and discretion as a decision-maker and was made consistent with the relevant law under Board policy.

20. Aliant Telecom submits that the decision of the original panel should be upheld and the application for reconsideration be dismissed.

[19] With respect to the particular concerns of the union on the impact on collective bargaining of the decision under review, the employer replied as follows:

14. The Council's view of collective bargaining is that virtually any issue can be pursed at bargaining regardless of the proposals put forth by the parties. While theoretically that may be possible, bargaining proposals act as a guide to what issues are being actively pursued by the parties and must necessarily limit the scope of any complaints under s.50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. In the absence of a specific proposal on an issue that has historically not been negotiated, it would be inherently unfair and improper to prevent an employer from following a practice that had been longstanding between it and the union.

15. If the Council's position was adopted, then virtually every issue would fall within the freeze, as every possible issue could arguably fall under one of the general topics for discussion listed in a party's bargaining proposals. Not only would this impose a heavy burden on the employer, but it would also create an incentive for mischief, i.e., one party claiming it wanted to negotiate a new issue and then making no effort to do so, solely to expand the scope of the freeze.

[20] On January 22, 2003, another panel of the Board issued the decision *Bell Canada*, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72. This decision also raised issues concerning a possible violation of section 94(1)(a) of the *Code* in circumstances where an employer had instituted a voluntary separation package. In view of the jurisprudence in that decision both parties were accorded the opportunity to file further submissions in the present matter. The Council filed submissions on March 6, 2003, Aliant did so on March 20, 2003.

faut faire la distinction entre une demande de réexamen et un nouveau procès permettant de contester les conclusions de fait du banc initial.

19. En l'espèce, le banc initial a conclu, sur la foi de la preuve, que le PRV ne constituait pas une condition d'emploi et qu'il n'allait donc pas à l'encontre des alinéas 50b) ou 94(1)a) du *Code*. La décision procède essentiellement du pouvoir discrétionnaire du Conseil, à titre de tribunal; elle a en outre été rendue conformément au droit pertinent et aux principes énoncés par le Conseil.

20. Aliant Telecom estime que la décision du banc initial devrait être confirmée et que la demande de réexamen devrait être rejetée.

(traduction)

[19] En ce qui concerne les préoccupations du syndicat quant à l'incidence de la décision sur les négociations collectives, l'employeur a répondu ce qui suit:

14. Le CSTA estime que pratiquement toutes les questions peuvent faire l'objet de négociations collectives, indépendamment des propositions soumises par les parties. Bien que cela soit possible en théorie, les propositions de négociation sont un moyen d'indiquer à quelles questions les parties attachent véritablement de l'importance et elles doivent nécessairement limiter la portée des plaintes fondées sur les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. En l'absence d'une proposition précise sur une question qui n'a encore jamais fait l'objet de négociations, il serait implicitement injuste et abusif d'empêcher un employeur de se conformer à une pratique convenue de longue date entre le syndicat et lui.

15. Si la position du CSTA était retenue, pratiquement toutes les questions seraient alors visées par le gel des conditions d'emploi, car toutes les questions possibles pourraient vraisemblablement cadrer avec l'un des sujets de discussion généraux indiqués dans les propositions de négociation. En plus d'imposer un lourd fardeau à l'employeur, une telle pratique pourrait donner lieu à des abus. Une partie pourrait ainsi prétendre qu'elle souhaite négocier une nouvelle question et, par la suite, ne plus faire d'effort en ce sens, dans le seul but d'élargir les paramètres du gel.

(traduction)

[20] Le 22 janvier 2003, un autre banc du Conseil a rendu une décision dans *Bell Canada*, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72. Cette décision soulevait également des questions au sujet d'une violation possible de l'alinéa 94(1)a) du *Code* par suite de l'introduction, par l'employeur, d'un programme de retraite volontaire. Compte tenu de la jurisprudence établie dans cette décision, les deux parties ont été autorisées à soumettre des observations supplémentaires dans la présente affaire. Le CSTA a déposé ses observations le 6 mars 2003 et Aliant, le 20 mars 2003.

V- Analysis

[21] The present application before the reconsideration panel principally invokes the circumstance described in section 44 of the *Regulations* under which a reconsideration application may be made, in the instance of alleged error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board.

[22] A careful review of the application and of the applicant's subsequent submission reveals that their main thrust is in reality a disagreement with the original panel's application of the relevant provisions of the *Code* to the facts before it. It raises the issue of the intent or policy of the *Code* in respect of these or similar facts. The relevant facts must therefore be carefully considered. In its original decision, the panel under review noted certain facts of particular importance. It indicated (at paragraph 8), that on July 4, 2001, the Co-Chair of the Executive Board of the Council had written to the employer after hearing rumours that an early retirement or voluntary separation package might be introduced, and indicated that the union's position was that:

> "... no retirement or separation packages may be offered to our members without the express consent of the Union. It is our view that the offering and terms of such packages are properly subject to prior negotiation with the Union. For clarity, if any packages are offered to any of our members without negotiations and agreement by the Union we will take legal action under the terms of our collective agreements and/or the *Canada Labour Code*."

[23] The panel under review also noted (at paragraph 10), that on February 4, 2002, a meeting was held between the Council and Aliant to discuss the reorganization then in progress, including a possible voluntary severance offer (VSO). Again, the union's position was that the matter was one that should be negotiated with it. Following this meeting the Co-Chair again told Aliant managers the Council would be seeking changes to the VSO, although Aliant did not agree then that it would make the requested changes.

[24] Collective bargaining commenced on March 4, 2002, and on March 6, 2002 a meeting respecting the proposed VSO was held, at which Aliant presented a revised early retirement incentive plan (ERIP) to the Council (paragraph 11). On March 8, 2002 Aliant was

V- Analyse

[21] La demande dont le banc de révision est saisi s'appuie principalement sur la circonstance décrite à l'article 44 du *Règlement*, soit la présence de prétendues erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[22] L'examen attentif de la demande et des observations ultérieures du requérant révèle qu'il conteste essentiellement la manière dont le banc initial a appliqué les dispositions pertinentes du *Code* aux faits, ce qui soulève la question de l'objet du *Code* ou des principes qui y sont enchâssés pour ce qui touche ces faits ou des faits analogues. Il est donc nécessaire d'examiner avec soin les faits pertinents. Dans sa décision, le banc initial met en relief certains faits jugés importants. Il indique (au paragraphe 8) que, le 4 juillet 2001, le coprésident du conseil exécutif du CSTA a écrit à l'employeur, après avoir entendu dire qu'il envisageait d'introduire un programme de retraite anticipée ou volontaire, pour l'informer de la position du syndicat sur la question:

> «... aucun programme de retraite ou de départ volontaire ne peut être offert à nos membres sans le consentement exprès du syndicat. Nous estimons que le fait d'offrir de tels programmes et leurs conditions doivent avoir fait l'objet de négociations avec le syndicat. Je tiens à préciser que si vous offrez un programme quelconque à un de nos membres sans l'avoir négocié avec le syndicat ni avoir obtenu son accord, nous nous prévaudrons des recours judiciaires aux termes de nos conventions collectives et du *Code canadien du travail*.
>
> (traduction)»

[23] Le banc initial indique (au paragraphe 10) que le CSTA et Aliant se sont réunis, le 4 février 2002, pour discuter de la restructuration en cours à l'époque, et notamment d'une éventuelle offre d'indemnités de départ volontaire (OIDV). Encore une fois, le syndicat a déclaré qu'il s'agissait d'une question qui devait faire l'objet de négociations. À l'issue de cette réunion, le coprésident a de nouveau indiqué à la direction d'Aliant que le CSTA entendait demander des changements à l'OIDV; précisons toutefois qu'Aliant ne s'est pas engagée à apporter ces changements.

[24] Les négociations collectives ont commencé le 4 mars 2002. Le 6 mars 2002, lors d'une réunion pour discuter de la question de l'OIDV, Aliant a présenté un programme révisé d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) au CSTA (paragraphe 11). Aliant a

advised verbally, and on March 14, 2002 was advised in writing that the Council would not agree to the proposed ERIP. The Council made an offer to move up the discussions on pensions in the collective agreement talks, so the ERIP could proceed sooner because the Council viewed the ERIP and pensions as connected.

[25] Such discussions did not occur. On March 20, 2002 Aliant announced the revised ERIP, now named selected retirement program (SRP), without the written or verbal agreement of the union (paragraphs 12 and 13). Aliant was apparently of the view that because it had done so in the past, it could unilaterally introduce the program without discussion with the unions, or agreement, even in the face of a request during collective bargaining discussions, that the matters at issue be bargained.

[26] In its submissions, the applicant Council noted:

> The panel's interpretation results in a requirement that unions, in order to protect their exclusive representation rights and ensure that issues are within the scope of those rights under the *Code*, conduct their collective bargaining in a certain way, namely by tabling detailed proposals on all possible matters at the commencement of negotiations. No similar obligation is placed on employers. Furthermore, much collective bargaining does not take place in this way. As a matter of policy, the original panel's interpretation of Sections 50(b) and 94(1)(a) misapprehends the nature of collective bargaining, which does not always take place through the exchange of specific proposals on all matters at issue between the parties. In turn, it improperly interferes in collective bargaining and collective bargaining strategies, contrary to the fundamental principle of free collective bargaining that is enshrined in the *Code*.
>
> These are compelling errors of law and policy that cast serious doubt on the original panel's decision.
>
> ...
>
> However, in this case the effect of the decision of the original panel is to restrict the representation of employees by a trade union through the creation of an artificial barrier, ...

[27] Sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* must be considered.

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

été informée de vive voix, le 8 mars 2002, et par écrit, le 14 mars 2002, que le CSTA n'acceptait pas le PERA. Le CSTA a offert de devancer les discussions sur la question des pensions de retraite à la table de négociation afin que le PERA puisse entrer en vigueur plus tôt, car il estimait que les deux questions étaient liées.

[25] Or, ces discussions n'ont pas eu lieu. Le 20 mars 2002, Aliant a annoncé la mise en oeuvre d'un nouveau PERA, devenu le programme de retraite volontaire (PRV), sans l'accord verbal ou écrit du syndicat (paragraphes 12 et 13). Aliant croyait, semble-t-il, que puisqu'elle l'avait fait par le passé, rien ne l'empêchait d'introduire un programme unilatéralement, sans en discuter avec les syndicats ou obtenir leur accord, et ce, même si on lui avait demandé durant les négociations collectives de discuter de ces questions à la table de négociation.

[26] Dans ses observations, le CSTA requérant déclare ce qui suit:

> L'interprétation retenue par le banc oblige les syndicats soucieux de préserver leurs droits exclusifs de représentation et de s'assurer que ces droits, qui leur sont conférés par le *Code*, englobent les questions voulues à mener leurs négociations collectives d'une manière particulière, c'est-à-dire en déposant des propositions exhaustives sur toutes les questions possibles dès le début des négociations. En revanche, aucune obligation semblable n'est imposée aux employeurs. De plus, il est rare que les négociations collectives se déroulent de la manière décrite. En principe, l'interprétation des alinéas 50b) et 94(1)a) par le banc initial ne cerne pas bien la nature des négociations collectives, qui ne suppose pas toujours l'échange de propositions explicites sur toutes les questions qui opposent les parties. Par ailleurs, cette interprétation fait obstacle aux stratégies de négociation collective et aux négociations collectives comme telles, ce qui va à l'encontre du principe fondamental des libres négociations collectives enchâssé dans le *Code*.
>
> Il s'agit d'erreurs de droit ou de principe contraignantes qui remettent véritablement en question la décision du banc initial.
>
> ...
>
> Cependant, la décision du banc initial a eu pour effet de restreindre la représentation des employés par un syndicat en créant une barrière artificielle...
>
> (traduction)

[27] Il convient d'examiner les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*.

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

[28] In its decision in *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207 the Supreme Court of Canada indicated:

> One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obligations [page 228] on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 *L.C.*). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 *L.C.*). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 *L.C.*). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), at pp. 867-70; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4th ed. 1999), at p. 362.)
>
> The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

[28] Dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, la Cour suprême fait observer ce qui suit:

> Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois - qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces - se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes [page 228] à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 *C.t.*). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 *C.t.*). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 *C.t.*). (Sur ces mécanismes, voir par exemple: F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4e éd. 1999), p. 362.)
>
> La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait

following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:

"Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and **have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit**... This legal position expresses the rationale of the *Labour Code* as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that of all the others to provide a sufficient counter-vailing force to the employer so as to secure the best overall bargaining for the group. [Emphasis added]"

Some years later, in *Hémond* v. *Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2. S.C.R. 962, at p. 975, Gonthier J. again pointed out the change in labour relations within a company brought about by certification of the union. A collective framework supersedes the traditional contractual process, which is based on individual relations between the employer and its employees. Gonthier J. then cited this passage from this Court's decision in *McGavin Toastmaster Ltd.* v. *Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, at p. 725:

"The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto."

(pages 227-229)

[29] The Supreme Court of Canada, if the above excerpt is considered, was articulating its view of a fundamental principle of Canadian labour law, equally applicable to federal labour law and that of the provinces. Certification imposes an obligation on the employer to bargain with the bargaining agent rather than with individual employees. If bargaining is not in progress, if there is no objection from the union to certain changes in the terms or conditions of employment, if the matter is not raised by the union, or if there is a longstanding practice of unilateral action or practice justifying it, an employer may in some limited circumstances act together with individual employees to change their working conditions in respect of matters or issues not covered by the existing collective bargaining agreement or structures. However, upon certification, particularly if a collective agreement applies, a matter expressly or by implication falls within the scope of that

au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation:

«[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès **qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation** ... Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du *Code du travail* dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe. [Je souligne.]»

Quelques années plus tard, dans l'arrêt *Hémond* c. *Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975, le juge Gonthier soulignait à nouveau le changement que l'accréditation du syndicat entraînait dans les rapports de travail à l'intérieur de l'entreprise. Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. Le juge Gonthier citait alors ce passage de l'arrêt de notre Cour dans *McGavin Toastmaster Ltd.* c. *Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725:

«Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention.»

(pages 227-229)

[29] Dans le passage qui précède, la Cour suprême du Canada analyse un principe fondamental du droit du travail canadien, qui s'applique tant au droit fédéral qu'à celui des provinces. L'accréditation impose à l'employeur l'obligation de négocier avec l'agent négociateur et non avec chacun des employés. S'il n'y a pas de négociations en cours, si le syndicat ne s'oppose pas à certaines modifications des conditions d'emploi, si la question n'est pas soulevée par le syndicat ou s'il existe une tradition de mesures unilatérales ou une pratique la justifiant, un employeur peut, dans certaines circonstances particulières, négocier avec les employés individuellement pour modifier des conditions d'emploi non régies par la convention collective en vigueur ou les structures de négociation en place. Cependant, dès lors qu'il y a accréditation et, surtout lorsqu'une convention collective est en vigueur, une question relève

agreement, or if a matter is within the scope of pending negotiations, the Supreme Court has made it clear that the employer loses the option of negotiating different terms and conditions of employment with individual employees. While it is possible as a practical matter that certain localized or incidental terms and conditions of employment may be resolved informally between the employer and an employee or a small group of employees, this cannot be done if there is a contrary request from the certified bargaining agent or a conflict with the negotiated or express position of the bargaining agent. The manner of severing, concluding or otherwise terminating the right to employment can be an important term or condition affecting any or all the employees in a bargaining unit. It can have an effect on the other related terms or conditions of employment such as pension or seniority rights. In the face of a clear request by the bargaining agent to address voluntary separation issues, and where they are dealt with, touched upon or likely to affect issues already included in the collective agreement, or where they are identified in the course of collective bargaining as issues to be negotiated, it is an interference with the rights of the bargaining agent and a violation of section 94(1)(a) of the *Code* for the employer to act unilaterally to resolve the matter so placed in issue by dealing directly with individual employees.

[30] Because, on the evidence before it, the panel under review found that there had been repeated requests and demands that the separation package, whether termed as SRP, a VSO, or an ERIP, be the subject of discussions or negotiations with the union, and because it was not so discussed or negotiated, in such circumstances there has been a clear violation of the provisions of section 94(1)(a) of the *Code* and an unjustified interference by the employer with the representation of members of the Council of Atlantic Telecommunications Unions. In the circumstances, the decision of the panel under review in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, is varied to so find. In the result, the employer, Aliant Telecom Inc., is found to have violated section 94(1)(a) of the *Code* by unilaterally offering the complained SRP or ERIP on March 20, 2002 and subsequently during the period when collective bargaining discussions were underway, and by refusing in the context of such negotiations to bargain with the certified bargaining agent respecting the terms and conditions of the program introduced.

[31] Additionally, the refusal in the context of ongoing negotiations, when requested, to bargain the identified

expressément ou implicitement de l'application de cette convention. Par ailleurs, dans les cas où une question s'inscrit dans les paramètres des négociations en cours, la Cour suprême indique clairement que l'employeur n'a plus la possibilité de négocier des conditions d'emploi directement avec les employés. Même si, en pratique, certaines conditions d'emploi bien définies et accessoires peuvent faire l'objet d'ententes informelles entre l'employeur et un employé ou un petit groupe d'employés, une telle pratique est interdite si elle va à l'encontre d'une demande de l'agent négociateur accrédité ou entre en conflit avec sa position négociée ou exprimée. Les modalités de la cessation d'emploi peuvent constituer une condition importante susceptible d'avoir une incidence sur l'ensemble des employés de l'unité de négociation ainsi que sur d'autres conditions d'emploi connexes, telles que le droit à la pension ou les droits d'ancienneté. En présence d'une demande claire de l'agent négociateur de discuter des questions touchant les départs volontaires, et dans les cas où ces questions sont examinées, abordées ou sont susceptibles d'avoir une incidence sur des questions relevant déjà de l'application de la convention collective, ou lorsqu'il est établi dans le contexte des négociations collectives que ces questions feront l'objet de négociations, l'employeur qui agit de manière unilatérale en concluant des ententes individuelles avec ses employés porte atteinte aux droits de l'agent négociateur et contrevient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[30] Compte tenu du fait que le banc initial a conclu, en se fondant sur la preuve présentée, que le syndicat avait demandé à répétition que le forfait de départ, qu'il s'agisse du PRV, de l'OIDV ou du PERA, fasse l'objet de discussions ou de négociations, et compte tenu du fait que ces discussions ou négociations n'ont pas eu lieu, il y a clairement eu violation des dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code* et une intervention injustifiée de l'employeur dans la représentation des membres du Conseil des syndicats des travailleurs en télécommunications de l'Atlantique. Dans ces circonstances, la décision du banc initial dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, est modifiée en conséquence. Le Conseil conclut que Aliant Telecom Inc. a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en proposant unilatéralement le PRV ou le PERA le 20 mars 2002 et par la suite, durant la période des négociations collectives, et en refusant dans le contexte de ces négociations de négocier avec l'agent négociateur accrédité les modalités du programme en cause.

[31] Au surplus, le refus de négocier les questions en litige dans le cadre des négociations en cours, malgré la

matters at issue and their unilateral resolution through negotiations with individual employees, also amounted to a violation of section 50(b) of the *Code*.

[32] Since in its submissions before the Board, the Council sought only the raw declaration that the panel under review had decided the matter in error and that sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* had been violated, the above findings are sufficient to dispose of the matters at issue.

demande adressée en ce sens et la conclusion d'ententes individuelles avec les employés constituent également une violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

[32] Étant donné que dans ses observations au Conseil, le CSTA demande simplement au banc de révision de déclarer que le banc initial a commis une erreur en rendant sa décision et qu'il y a eu violation des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*, les conclusions ci-dessus sont suffisantes pour trancher les questions en litige.

CASES CITED

Aliant Telecom Inc., [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161

Bell Canada, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss 10; 44; 45; 46

Canada Labour Code, Part I, ss 18; 50(b); 94(1)(a)

AFFAIRES CITÉES

Aliant Telecom Inc., [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161

Bell Canada, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 50b); 94(1)(a)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles art. 10; 44; 45; 46

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Bell Canada,
applicant,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

CITED AS: Bell Canada

Board File: 23512-C

Decision no. 311
March 3, 2005

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Unfair labour practice - Bargaining rights - Voluntary Separation Program (VSP) - Natural justice - Practice and procedure - Privative clause - The employer filed an application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Code* - The original panel concluded that the employer's conduct in offering a VSP to individual employees without the consent of the union constituted interference with the union's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) of the *Code* - It also concluded that the VSP did represent a term and condition of employment - The employer submits that the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161, is in conflict with the decision under reconsideration - It also submits that the original panel breached the principles of natural justice when it considered arbitral awards and one in particular which was issued after the argument had been completed - The employer submits that the original panel did not consider the history and past practice of the parties in deciding whether it had interfered with the union's representation rights - Section 22 of the *Code* establishes that decisions of the Board are final - The grounds for reconsideration of a decision of the Board are limited to the ones found under section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* - Reconsideration is not to be confused with an appeal - A reconsideration panel cannot substitute its own assessment of the facts already before the original panel - The reconsideration panel concludes that the full

Motifs de décision

Bell Canada,
requérante,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

CITÉ: Bell Canada

Dossier du Conseil: 23512-C

Décision nº 311
le 3 mars 2005

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Pratique déloyale de travail - Droits de négociation - Programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) - Justice naturelle - Pratique et procédure - Clause privative - L'employeur a présenté une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* - Le banc initial a conclu qu'en offrant un PCVE aux employés sans l'accord du syndicat, l'employeur s'est ingéré dans la représentation des membres de l'unité par le syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Il a également conclu que le PCVE constituait effectivement une condition d'emploi - L'employeur fait valoir que la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI nº 181; et 83 CLRBR (2d) 161, va dans le sens contraire de la décision à l'étude - Il soutient en outre que le banc initial a enfreint les principes de justice naturelle en prenant en considération des décisions arbitrales, notamment une qui a été rendue après la présentation des plaidoiries - L'employeur fait valoir que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique de la relation entre les parties ni de leur pratique antérieure pour décider si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du syndicat - L'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives - Les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision sont restreints à ceux prévus à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* - Il ne faut pas confondre un réexamen et un appel - Un banc de révision ne peut substituer sa propre appréciation des

consideration of the jurisprudence undertaken by the original panel does not suggest a failure by the panel to comply with the principles of natural justice due to a failure to fully consider the employer's case, because the essential issues considered by the panel had already been adequately argued and presented by the employer and because the additional authority considered by the panel, which had not been fully responded to by the employer, was favorable to the employer - Furthermore, the original panel, because its jurisdiction is founded upon the words of the statute and not upon the terms of the collective agreement, properly considered the arbitral awards and concluded, given the applicable statutory provisions, that it was not bound by their conclusions - The past practices of the parties must receive consideration, but such consideration must take account of any specific indication that, notwithstanding past practices, there is a desire to address anew the previous status quo or to reconsider the agreement which previous practices reflected - The determination of whether an employer has interfered with a union's representation rights is made according to the circumstances and the context of each matter - The requirement to negotiate a VSP package with the bargaining agent does not imply that such packages will no longer be offered, but rather that they must be jointly agreed upon - The reconsideration panel finds no ground upon which to alter the decision under review as it responds to the facts and circumstances that were before the original panel and, accordingly, is correct in law and policy - The application for reconsideration is dismissed.

faits ayant déjà été appréciés par le banc initial - Le banc de révision conclut qu'on ne saurait prétendre que le banc initial, dans son analyse complète de la jurisprudence, a omis de respecter les principes de justice naturelle en n'effectuant pas un examen complet de la preuve de l'employeur; il souligne à cet égard que les questions essentielles dont le banc initial a tenu compte avaient déjà été plaidées et présentées comme il se devait par l'employeur et que la jurisprudence qu'il a examinée, à laquelle l'employeur n'avait pas entièrement répondu, était favorable à l'employeur - De plus, étant donné qu'il tire sa compétence du libellé de la loi et non des modalités de la convention collective, le banc initial s'est dûment penché sur les décisions arbitrales et a conclu, compte tenu des dispositions législatives applicables, qu'il n'était pas lié par leurs conclusions - Les pratiques antérieures des parties doivent être prises en considération, mais en tenant compte de toute indication particulière que, indépendamment de ces pratiques, il existe une volonté de remettre en cause le statu quo ou de réexaminer l'entente dont se faisaient l'écho les pratiques antérieures - Pour déterminer si un employeur s'est ingéré dans les droits de représentation d'un syndicat, le Conseil tiendra compte des circonstances et du contexte de chaque affaire - L'obligation de négocier un PCVE avec l'agent négociateur ne signe pas la fin de tels programmes; il faut plutôt en déduire qu'ils doivent faire l'objet d'une entente conjointe - Le banc de révision estime qu'il n'existe pas de motif de modifier la décision faisant l'objet du réexamen, car elle concorde avec les faits et les circonstances présentés au banc initial et est, par conséquent, conforme au droit et aux principes établis - La demande de réexamen est rejetée.

A reconsideration panel of the Board composed of Mr. J. Paul Lordon, Chairperson (former), Ms. Michele A. Pineau and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons, reconsidered the decision in *Bell Canada*, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter.

Un banc de révision du Conseil composé de M[e] J. Paul Lordon, Président (ancien), et de M[es] Michele A. Pineau et Edmund E. Tobin, Vice-présidents, a réexaminé la décision rendue dans *Bell Canada*, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire.

Counsel of Record

Mr. Douglas G. Gilbert, for Bell Canada;
Mr. Micheil M. Russell, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson (former).

I - Issues for Reconsideration

[1] Bell Canada (Bell or the employer) filed an application on February 12, 2003, pursuant to section 18 of the *Code*, for reconsideration of the decision *Bell Canada*, *supra*. In *Bell Canada, supra*, the original panel concluded that Bell's conduct in offering a voluntary separation program (VSP) to individual employees without the consent of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) constituted interference with CEP's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) of the *Code*. The employer alleges that, in rendering the decision, the original panel made serious errors of law and policy and failed to respect the principles of natural justice.

II - Facts and Background

[2] The reasons under reconsideration concern the craft and services bargaining unit at Bell comprising those who are commonly referred to as "technicians" or "technical employees." The existing collective agreement for this unit was entered into on May 18, 1999, and was due to expire on November 30, 2003.

[3] To place the issues raised by the employer in the present reconsideration application in context, it is useful to review the initial complaint filed by CEP and the decision of the original panel. As mentioned by the original panel, the central facts of this case were not in dispute. However, the parties differed in their analysis of the facts as well as in the conclusion they wished the Board to draw from these facts. The reasons for decision under reconsideration followed the Board's reasons for decision and interim order issued on April 3, 2001, in *Bell Canada*, [2001] CIRB no. 116. At that time, the Board granted a request for an interim order, filed by CEP under section 19.1 of the *Code*, to prohibit Bell from unilaterally implementing the then

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Douglas G. Gilbert, pour Bell Canada;
M[e] Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président (ancien).

I - Questions à réexaminer

[1] Bell Canada (Bell ou l'employeur) a présenté une demande, le 12 février 2003, en vertu de l'article 18 du *Code*, en vue du réexamen de la décision *Bell Canada*, précitée. Dans cette décision, le banc initial a conclu qu'en offrant un programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) aux employés sans l'accord du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), Bell s'est ingérée dans la représentation des membres de l'unité par le SCEP, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. L'employeur soutient que le banc initial a commis de graves erreurs de droit et de principe et a omis de respecter les principes de justice naturelle en rendant sa décision.

II - Exposé des faits et contexte

[2] Les motifs de décision visés par la demande de réexamen concernent l'unité de négociation des gens de métier et des préposés au service chez Bell, qui regroupe les employés qu'on appelle couramment les «techniciens» ou «employés des services techniques». La convention collective actuelle de cette unité a été conclue le 18 mai 1999 et arrivait à échéance le 30 novembre 2003.

[3] Pour situer dans leur contexte les questions soulevées par l'employeur en l'espèce, il convient d'examiner la plainte initiale du SCEP et la décision du banc initial. Comme l'a indiqué le banc initial, les faits essentiels de l'affaire n'étaient pas contestés. Les parties divergeaient toutefois de vue quant à l'analyse des faits et à la conclusion qu'ils souhaitaient voir le Conseil en tirer. Les motifs de décision faisant l'objet du présent réexamen ont suivi les motifs de décision du Conseil et l'ordonnance provisoire rendus le 3 avril 2001 dans *Bell Canada*, [2001] CCRI n° 116. Dans cette décision, le Conseil avait accueilli une demande d'ordonnance provisoire présentée par le SCEP en vertu de l'article 19.1 du *Code* en vue d'empêcher Bell

proposed VSP until such time as the Board ruled on the merits of CEP's complaint.

[4] The events giving rise to CEP's complaint arose at a meeting between Bell and CEP on February 27, 2001. At this meeting, Bell declared that there was a surplus of between 100 and 120 technicians in its Ontario provincial district. Bell also advised that it intended to offer a severance package to selected employees at specific locations within the surplus district up to April 13, 2001. Bell's separation package or VSP included pension plan enhancements, salary continuance, termination allowance, extended benefit plan coverage, and paid leave of absence prior to pension. The specific components and financial amounts of each severance package depended on the individual employee's age and years of service.

[5] The original panel summarized the events leading up to CEP's complaint as follows:

> [11] At the February 27th meeting, the union raised its concerns about the use of outside contractors and its resulting impact on the integrity of the bargaining unit, drawing Bell's attention to various provisions of the collective agreement. From the union's perspective, the increase in the use of outside contractors was directly related to Bell's claimed surplus. CEP also took the position it had the right to negotiate the terms and conditions of the separation program. Bell made it clear that, while the implementation rules (e.g. the timing, targeting, order of selection, etc.) were open for discussion, the conditions for eligibility and payments were not negotiable. Additionally, Bell took the position that the "Force Adjustment" procedures under article 11 of the collective agreement would not take precedence over the VSP offer and would only come into play in the event involuntary staff reductions were necessary.
>
> [12] Aside from invoking notice and consultative requirements on the employer, article 11 contemplates the parties negotiating a plan of force adjustment where 50 or more regular employees may be subject to lay-off. Article 11 further provides employees with bumping rights based on their seniority and protects regular employees from lay-off in cases where bargaining unit work has been contracted out. Prior to laying off regular employees, Bell is required to release outside contractors and terminate term and temporary employees' employment. Laid-off employees are entitled to maintain the 30-day coverage at no cost in various group benefit plans (comprehensive medical, vision care and dental) and receive lay-off allowances to supplement employment insurance

d'introduire unilatéralement le PCVE proposé à l'époque, jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur le bien-fondé de la plainte du SCEP.

[4] Les événements ayant donné lieu à la plainte du SCEP sont survenus lors d'une réunion tenue entre Bell et le SCEP le 27 février 2001. Bell avait alors déclaré qu'il y avait de 100 à 120 techniciens excédentaires dans le district provincial de l'Ontario et qu'elle comptait offrir un programme d'indemnité de cessation d'emploi à des employés choisis travaillant dans certains endroits de la région touchée par l'excédent, et ce, jusqu'au 13 avril 2001. Le programme de cessation d'emploi de Bell ou PCVE prévoyait notamment la bonification du régime de retraite, le maintien du salaire, une indemnité de cessation d'emploi, une protection prolongée aux termes du régime d'avantages sociaux et un congé payé avant la retraite. Les éléments particuliers et les sommes d'argent en cause dans chaque programme de cessation d'emploi étaient fonction de l'âge et du nombre d'années de service de chaque employé.

[5] Le banc initial a résumé les événements ayant donné lieu à la plainte du SCEP de la façon suivante:

> [11] Lors de la rencontre du 27 février, le syndicat a formulé des réserves au sujet du recours à des entrepreneurs de l'extérieur et de l'incidence de cette mesure sur l'intégrité de l'unité de négociation, tout en insistant sur les diverses dispositions de la convention collective. De l'avis du syndicat, le recours accru à des entrepreneurs de l'extérieur était directement lié au nombre d'employés excédentaires que Bell prétendait avoir. Le SCEP a fait valoir également qu'il avait le droit de négocier les modalités du programme d'indemnité de cessation d'emploi. Bell a expliqué clairement que, si les règles de mise en application (p. ex. le calendrier de mise en oeuvre, le choix des employés et l'ordre de sélection des employés, etc.) pouvaient faire l'objet de discussions, les conditions d'admissibilité et les paiements n'étaient pas négociables. En outre, Bell a fait valoir que les modalités relatives au réaménagement des effectifs prévues à l'article 11 de la convention collective n'auraient pas préséance sur l'offre du PCVE et qu'elles ne s'appliqueraient que dans le cas où des réductions forcées des effectifs s'imposaient.
>
> [12] En dehors du fait qu'il prévoit l'obligation pour l'employeur de donner un avis et de consulter le syndicat, l'article 11 envisage la situation où les parties négocient un programme de réaménagement des effectifs dans le cadre duquel 50 employés permanents ou plus sont susceptibles d'être mis à pied. L'article 11 accorde également aux employés un droit de supplantation qui est fondé sur leur ancienneté et met les employés permanents à l'abri d'une mise à pied dans les cas où le travail de l'unité de négociation est donné en sous-traitance. Donc, avant de mettre des employés permanents à pied, Bell doit libérer les entrepreneurs de l'extérieur et mettre fin à l'emploi des employés nommés pour une période déterminée et des employés temporaires. Les employés mis à

benefits. According to Bell, it has not declared a surplus for the purposes of the Force Adjustment provisions (article 11) of the collective agreement in the past 15 years.

(*Bell Canada (212)*, *supra*, pages 6-7; and 76)

[6] On March 7, 2001, CEP filed an unfair labour practice complaint with the Board. The complaint alleged that Bell's unilateral implementation of the VSP for selected employees over the objections of the union interfered with the union's representation of employees in contravention of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code*. At the hearings held on August 23 and 24 and November 16, 2001, in Toronto, on this matter, the original panel heard two witnesses: a CEP national representative and Bell's former Vice-President of Industrial Relations. In addition to the oral evidence presented, the original panel also received extensive documentary evidence on the various termination incentives Bell offered over the past ten years or more, the negotiations between the parties during the rounds of collective bargaining since 1990, and arbitral awards relating to the subject matter considered by the panel.

[7] In its analysis and decision, the original panel emphasized the principle of the exclusivity of a union's bargaining rights. It also referred to a recent decision of the Supreme Court of Canada, reiterating the prohibition against direct bargaining between employers and unionized employees. It mentioned that the question of whether matters such as VSPs must be negotiated with a union rather than between employer and employees is not a straightforward one. It considered decisions from other jurisdictions dealing with individual contracts between employers and unionized employees while a collective agreement was in effect on the basis of the "residual management rights" theory. It also analyzed the rationale explained in different decisions and awards behind allowing individual contracts outside the collective agreement as well as the conditions in which such agreements could be valid.

[8] The original panel gave considerable thought to determining whether Bell's VSP represented "a term and condition" of employment in relation to the union's

pied bénéficient sans frais pendant 30 jours des divers régimes d'avantages sociaux collectifs (soins de santé complets, soins de la vue et soins dentaires) et ont droit à une indemnité de mise à pied qui s'ajoute aux prestations d'assurance-emploi. Bell assure qu'elle n'a fait aucune déclaration d'excédentaire aux fins des dispositions relatives au réaménagement des effectifs (article 11) de la convention collective au cours des 15 dernières années.

(*Bell Canada (212)*, précitée, pages 6-7; et 76)

[6] Le 7 mars 2001, le SCEP a présenté une plainte de pratique déloyale de travail au Conseil dans laquelle il alléguait qu'en mettant en application unilatéralement le PCVE à l'égard d'employés choisis, malgré ses objections, Bell était intervenue dans la représentation des employés par le syndicat, en violation des alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code*. Aux audiences qui ont été tenues relativement à cette plainte les 23 et 24 août et le 16 novembre 2001 à Toronto, le banc initial a entendu deux témoins, soit une représentante nationale du SCEP et l'ancien vice-président des relations du travail de Bell. Outre les témoignages, le banc initial a également reçu une preuve documentaire volumineuse sur l'historique des divers programmes d'encouragement à la cessation d'emploi offerts par Bell au cours des dix dernières années au moins, sur les négociations entre les parties durant les rondes de négociation collective depuis 1990 et sur les décisions arbitrales relatives à la question dont le banc était saisi.

[7] Dans son analyse et sa décision, le banc initial a mis l'accent sur le principe de l'exclusivité des droits de négociation d'un syndicat. Il a aussi fait référence à une décision récente de la Cour suprême du Canada, qui réitère l'interdiction faite aux employeurs de négocier directement avec les employés syndiqués. Il a indiqué qu'il n'est pas facile de déterminer si des mesures comme l'offre d'un PCVE doivent être négociées avec le syndicat plutôt qu'entre l'employeur et les employés. Il a examiné des décisions d'autres tribunaux portant sur des ententes individuelles conclues entre des employeurs et des employés syndiqués pendant la durée d'une convention collective en s'appuyant sur la théorie des «droits résiduels de la direction». Il a analysé également les principes appliqués dans différentes décisions et sentences arbitrales pour justifier la conclusion d'ententes individuelles exclues de la portée de la convention collective ainsi que les circonstances dans lesquelles ces ententes pourraient être jugées valides.

[8] Le banc initial s'est demandé, dans le cadre d'une analyse en profondeur, si le PCVE de Bell constituait «une condition d'emploi» liée au droit exclusif du

exclusive representation rights to negotiate terms and conditions of employment for employees included in the bargaining unit. It concluded that Bell's VSP did represent a term and condition of employment and added the following detailed reasons:

> [115] The Board is cognizant that the phrase "terms and conditions of employment" can apply to virtually every aspect of the employment relationship. The Board does not seek to relieve unions of the obligation to bargain diligently with employers by giving them the opportunity to revisit untouched issues throughout the term of the collective agreement. As a party to the collective agreement, the employer is entitled to some stability in the bargaining relationship. The prohibition at section 88.1 of the *Code* against job action during the term of an agreement supports this stability, which is consistent with the purpose of the *Code* in fostering and maintaining sound labour relations.
>
> [116] The "terms and conditions" test must therefore be considered more directly in line with the purposes of the *Code*, in order to properly address the alleged interference. The Board believes the broader reasoning set out in the *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners*; and *Salvation Army Grace Hospital and U.N.A., supra*, decisions is consistent with the objectives of the *Code*. We note, for example, that the ALRB stated in its reasons that the voluntary severance package offered was "demonstrably bargainable." The "bargainable" nature of the terms and conditions of employment is, in our opinion, essential to a ruling that Bell interfered with the union's exclusive right to represent the employees in the bargaining unit. **We are satisfied that Bell's VSP represents a term and condition of employment, is contractual in nature and is demonstrably bargainable in that its conditions for eligibility, its monetary amount, its selection process are all potentially negotiable features of this type of incentive plan.**
>
> ...
>
> [118] To determine whether Bell's impugned conduct amounts to interference with the union's representation rights, the key question to be answered is whether the VSP constitutes terms and conditions of employment which affects those negotiated and spelled out in the relevant collective agreement. Other considerations may apply when parties are in the midst of collective bargaining or engaging in a strike or lockout (see, for example, *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U, Local 691 (No. IR-047-95* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.B.)).
>
> (*Bell Canada (212), supra*, pages 44-45; and 109-110; emphasis added)

[9] With respect to the issue of residual management rights, the original panel concluded that while management's rights may allow the unilateral

syndicat de négocier des conditions d'emploi pour les employés de l'unité de négociation. Il a conclu que le PCVE constituait effectivement une condition d'emploi, puis exposé ses motifs en détail:

> [115] Le Conseil est conscient du fait que l'expression «conditions d'emploi» peut s'appliquer à tous les aspects ou presque de la relation de travail. Le Conseil ne cherche pas à libérer les syndicats de leur obligation de négocier avec diligence avec les employeurs en leur donnant l'occasion de revenir sur des questions laissées intactes tout au long de la durée de la convention collective. En tant que partie à la convention collective, l'employeur a droit à une certaine stabilité dans la relation de négociation. L'interdiction de grève ou de lock-out pendant la durée d'une convention collective, prévue à l'article 88.1 du *Code*, vient soutenir cette stabilité nécessaire, qui va dans le même sens que l'objectif du *Code* consistant à favoriser et à maintenir des relations du travail saines.
>
> [116] Pour traiter comme il se doit de l'allégation relative à une intervention, il faut par conséquent examiner le critère des «conditions» plus directement en accord avec les objectifs du *Code*. Le Conseil estime que le raisonnement plus général exposé dans *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners*; et *Salvation Army Grace Hospital and U.N.A.*, précités, concorde avec les objectifs du *Code*. Nous remarquons, par exemple, que la commission des relations de travail de l'Alberta a déclaré dans ses motifs que le programme de cessation volontaire d'emploi offert était «manifestement négociable». La nature «négociable» des conditions d'emploi est à notre avis essentielle à une décision que Bell soit intervenue dans le droit exclusif du syndicat de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation. **Nous sommes convaincus que le PCVE de Bell constitue une condition d'emploi, qu'il est de nature contractuelle et qu'il est manifestement négociable en ce que les conditions d'admissibilité, les montants en cause et le processus de sélection auquel il est assujetti sont tous des éléments potentiellement négociables de ce genre de programme d'encouragement.**
>
> ...
>
> [118] Pour déterminer si le comportement contesté de Bell équivaut à une intervention dans les droits de représentation du syndicat, la question principale à trancher est celle de savoir si le PCVE constitue une condition d'emploi qui touche des questions qui ont été négociées et qui sont énoncées dans la convention collective applicable. D'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte lorsque les parties en sont à l'étape des négociations collectives ou qu'elles déclenchent une grève ou un lock-out (voir, par exemple, *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U, Local 691 (No. IR-047-95* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.-B.)).
>
> (*Bell Canada (212)*, précitée, pages 44-45; et 109-110; c'est nous qui soulignons)

[9] En ce qui concerne la question des droits résiduels de la direction, le banc initial a conclu que bien que ces droits permettent à la direction d'imposer

imposition of some employment conditions not negotiated and included in the collective agreement, matters that directly and substantially affect the terms and conditions of employment as set out in the collective agreement or bypass those conditions or alter the legal framework of the relationship between the employees and the employer to a significant degree must be negotiated with or otherwise approved by the bargaining agent. After having considered the force adjustment provisions in the collective agreement applicable to the parties, the panel concluded as follows:

> [124] In the situation where Bell offers a VSP to induce employee terminations, it bypasses all of these collective agreement procedures and entitlements, which reflect a sophisticated and delicate balancing of the rights of employees both vis-à-vis the employer and other employees. ...
>
> ...
>
> [126] In the past, CEP did not object to such a plan either because there was an express agreement between the parties at the time permitting such plans to be offered, or because CEP agreed the plan was an appropriate way to reduce the workforce in the circumstances prevailing at the time. By contrast, CEP clearly indicated its objection to the present VSP prior to its implementation. ...

(*Bell Canada (212)*, *supra*, pages 47-48; and 112-113)

unilatéralement certaines conditions d'emploi non négociées dans la convention collective, les questions qui ont une incidence directe et considérable sur les conditions d'emploi prévues par la convention collective ou en font abstraction ou encore qui modifient nettement le cadre juridique de la relation entre les employés et l'employeur doivent être négociées avec l'agent négociateur ou par ailleurs approuvées par celui-ci. Après avoir examiné les dispositions relatives au réaménagement des effectifs prévues dans la convention collective liant les parties, le banc a conclu ce qui suit:

> [124] Lorsqu'elle offre un PCVE aux employés pour les inciter à quitter leur emploi, Bell contourne toutes ces procédures et tous ces droits, qui sont prévus à la convention collective et qui sont le résultat d'un équilibre précaire et complexe entre les droits de l'employé vis-à-vis de l'employeur et des autres employés...
>
> ...
>
> [126] Par le passé, le SCEP ne s'est pas opposé à un tel programme soit parce qu'à l'époque il y avait entre les parties entente expresse permettant que de tels programmes soient offerts, soit parce que le SCEP avait convenu que le programme était la solution indiquée pour réduire les effectifs dans les circonstances qui existaient alors. Pour ce qui est de l'actuel PCVE, le SCEP s'y est, au contraire, clairement opposé avant la mise en oeuvre de celui-ci...

(*Bell Canada (212)*, précitée, pages 47-48; et 112-113)

III - Parties' Submissions

A - Bell

[10] Bell submits that the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161, is in conflict with the decision under reconsideration. It is suggested that in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board concluded that the selected retirement program (SRP) at issue was not a term or condition of employment normally subject to collective bargaining, and that the employer's unilateral introduction of such a program did not violate sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*.

[11] Bell suggests that this decision was widely read in the labour relations community as the Board's authoritative analysis of the issue. The employer also suggests that, in the decision under reconsideration, the original panel failed to adequately distinguish or dispose of the rationale in the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, case, which was based on the history and past practice of the parties. According to Bell's submissions,

III - Observations des parties

A - Bell

[10] Bell fait valoir que la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161, va dans le sens contraire de la décision à l'étude. Elle affirme que dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil a conclu que le programme de retraite volontaire (PRV) en question ne constituait pas une condition d'emploi généralement négociable et que l'introduction unilatérale par l'employeur d'un tel programme ne contrevenait pas aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*.

[11] Bell indique que cette décision est largement considérée par la communauté des relations du travail comme un précédent du Conseil en la matière. Elle ajoute que dans la décision faisant l'objet du réexamen, le banc initial a omis d'écarter ou d'examiner comme il se devait les critères établis dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, lesquels étaient fondés sur l'historique de la relation entre les parties et leur pratique antérieure. À

the original panel, in the decision under reconsideration, rather dismissed past practice as largely irrelevant. Bell suggests that the two decisions are conflicting and leave the Board's jurisprudence in an untenable state of conflict.

[12] The decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was issued since the conclusion of the hearing in the matter under review, but before the original panel rendered its decision. Bell submits that the panel did not invite the parties' submissions on the applicability of the reasoning contained in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*. It also submits that in addition to *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the original panel also considered the arbitral award in *Toronto Hydro* and *C.U.P.E. Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.), which was issued after argument had been completed, but before the decision under reconsideration was rendered. This, Bell submits, constitutes a breach of natural justice.

[13] In its submissions, Bell also argues that the original panel did not consider the history and past practice of the parties in deciding whether the employer had interfered with CEP's representation rights. It alleges that this history features CEP's long-standing recognition of voluntary separation plans. It suggests that it did not argue that CEP was estopped by its past conduct from making the complaint, but it rather argued that the context of the relationship must inform the analysis of whether the implementation of the VSP in 2001 constituted interference with the union's representation rights.

[14] With respect to article 11 of the collective agreement related to force adjustment, Bell suggests that the evidence demonstrated that this provision only applies in circumstances where the employer decides to proceed with an involuntary workforce reduction, which, it submits, was not contemplated in that case. Bell mentions that this force adjustment procedure has been in place for at least 15 years. During this time, previous VSP programs were introduced, without objection by the union. Bell therefore suggests that, in considering the force adjustment procedure negotiated by the parties, the original panel ignored the history and practice of these parties.

[15] In its submissions, Bell also argues that the original panel failed to consider the history and past practice of the parties in deciding whether the employer

son point de vue, le banc initial, dans la décision à l'étude, a plutôt estimé que la pratique antérieure était essentiellement sans importance. Bell affirme que les deux décisions sont contradictoires et qu'elles laissent la jurisprudence du Conseil dans un état intolérable de contradiction.

[12] La décision *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a été rendue après la clôture de l'audience dans l'affaire à l'étude, mais avant que le banc initial ne rende sa décision. Bell observe que le banc n'a pas invité les parties à présenter leurs observations sur l'applicabilité des critères énoncés dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. Elle prétend en outre qu'en plus de l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial a tenu compte de la décision arbitrale dans *Toronto Hydro* and *C.U.P.E., Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.), rendue après la présentation des plaidoiries des parties, mais avant le prononcé de la décision faisant l'objet du réexamen. Il s'agit, au dire de Bell, d'un manquement à un principe de justice naturelle.

[13] Dans ses observations, Bell fait également valoir que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique de la relation entre les parties ni de leur pratique antérieure pour décider si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP. Elle prétend que cet historique met en relief l'acceptation de longue date des programmes de cessation volontaire d'emploi par le SCEP. Elle soutient qu'elle n'a pas plaidé que la conduite antérieure du SCEP lui interdisait de déposer la plainte, mais plutôt que le contexte de la relation doit aider à examiner si la mise en oeuvre du PCVE en 2001 constituait de l'ingérence dans les droits de représentation du syndicat.

[14] En ce qui concerne l'article 11 de la convention collective portant sur le réaménagement des effectifs, Bell indique que la preuve a révélé que cette disposition s'appliquait seulement à une réduction involontaire des effectifs, une mesure qui n'était pas envisagée en l'espèce. Elle mentionne que cette procédure de réaménagement des effectifs existe depuis au moins 15 ans et qu'au cours de cette période, divers PCVE ont été introduits, sans que le syndicat ne s'y oppose. Selon Bell, le banc initial a examiné la procédure de réaménagement des effectifs négociée par les parties sans tenir compte de l'historique de la relation et de la pratique antérieure de ces dernières.

[15] Dans ses observations, Bell prétend aussi que le banc initial a omis de tenir compte de l'historique de la relation entre les parties et de leur pratique antérieure

had interfered with CEP's representation rights. It alleges that this history features CEP's long-standing recognition of voluntary separation.

[16] Bell also alleges that the original panel misapplied some arbitral awards it relied upon. Bell acknowledges that the Board's jurisdiction under section 94(1)(a) of the *Code* is different from that of an arbitrator interpreting a collective agreement. However, Bell alleges that in reaching its decision, the original panel explicitly dealt with the scope of terms and conditions in the collective agreement and their relationship to the VSP, the issue that was before the arbitrators in these cases. Therefore, it suggests that the panel should not have decided against the relevance of these arbitral awards.

[17] Finally, Bell raises concerns on the impact of the original panel's decision on industrial relations practices. It submits that VSPs are programs that have become a recurring feature in many workplaces across Canada and that, in many cases, unions and employees alike have welcomed the extension of such programs. It suggests that the application of the decision under review could potentially put an end to an employer-initiated voluntary separation program without regard to the history or context of the initiative. It alleges that there is no case prior to that of the *Bell Canada (212)*, *supra*, decision in which an employer-initiated voluntary separation program has been found to be unlawful *per se* and that the consequences of the decision are significant for all of the labour market parties across Canada.

B - CEP

[18] CEP has a different view on these issues. CEP submits that Bell cannot enter into binding contractual arrangements with certain hand-picked employees over its express objection. It suggests that these individual contacts purported to provide selected individuals with superior terms and conditions of cessation of employment to those of other employees in the bargaining unit. According to its submissions, the uncontradicted evidence before the Board confirms that the prior initiatives were generally the subject matter of discussion with Bell and thus received the support of CEP. CEP suggests that the true motive of Bell was an effort to avoid the application of article 11 of the

pour déterminer si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP. Elle soutient que cet historique met en relief l'acceptation de longue date des programmes de cessation volontaire d'emploi par le SCEP.

[16] Bell fait également valoir que le banc initial a mal appliqué une partie des décisions arbitrales sur lesquelles il s'est appuyé. Elle reconnaît que la compétence du Conseil en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code* diffère de celle d'un arbitre qui interprète une convention collective. N'empêche que pour en arriver à sa décision, le banc initial a explicitement analysé la portée des conditions d'emploi prévues par la convention collective et leur lien avec le PCVE, soit la question que les arbitres étaient appelés à trancher dans ces affaires. Elle soutient donc que le banc n'aurait pas dû conclure à la non-pertinence de ces décisions arbitrales.

[17] Enfin, Bell se dit inquiète de l'incidence de la décision du banc initial sur les pratiques en matière de relations du travail. Elle prétend que les PCVE sont devenus des programmes récurrents dans de nombreux lieux de travail au Canada et que, dans bien des cas, tant les syndicats que les employés se réjouissent de leur prolongation. Elle indique que l'application de la décision à l'étude pourrait mettre fin aux PCVE offerts volontairement par un employeur, sans égard à l'historique ou au contexte de l'initiative. Bell soutient que la décision *Bell Canada (212)*, précitée, est la première affaire où un PCVE offert volontairement par l'employeur a été jugé illégal en soi et que la décision est lourde de conséquences pour toutes les parties syndicales et patronales au Canada.

B - LE SCEP

[18] Le SCEP a un point de vue différent sur ces questions. Il affirme que Bell ne peut pas conclure d'ententes contractuelles définitives avec des employés triés sur le volet sans tenir compte de l'opposition du syndicat. Il estime que ces ententes individuelles avaient pour but de faire bénéficier certains employés de conditions de cessation d'emploi supérieures à celles offertes aux autres employés de l'unité de négociation. À son point de vue, la preuve non contredite dont dispose le Conseil confirme que les initiatives antérieures ont généralement fait l'objet de discussions avec Bell et ont ainsi reçu l'appui du SCEP. Le syndicat allègue que le véritable objectif de Bell était de se

collective agreement and to circumvent the contractual obligations which that article placed upon Bell.

[19] CEP suggests that the evidence before the original panel clearly established that the 1999 round of bargaining was a clear and unambiguous signal that CEP was not prepared to continue with the status quo and would insist on bargaining the terms and conditions of future early retirement incentive packages.

[20] With respect to the comparability and applicability of the decision of the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra* (see paragraph 10), argued by Bell to be in conflict, CEP submits that in that case, the collective agreements between the parties had expired, a statutory freeze was in place and the parties were bargaining for a new collective agreement during the period when it was alleged that the employer unilaterally introduced the program at issue. CEP suggests that the panel of the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, conducted a detailed analysis of the evidence before it with a view to the application of section 50(b) of the *Code* and it considered whether the program in question there, named a Selected Retirement Program (SRP), was a term or condition of employment, or a right or privilege for employees. CEP suggests that the Board determined that it had to make its decisions in the context of the facts as presented. CEP argues that, in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board was swayed by the evidence before it that the union had failed to indicate any specific proposal in the then current round of collective bargaining that dealt with early retirement incentive plans whether VSPs or SRPs. CEP alleges that in the decision now under reconsideration, the evidence with respect to the parties' history and dealings was entirely different, that the present VSP was introduced during the currency of the collective agreement in and around March 2002 over the objections of the union and after the union had specifically told the employer that it wanted to negotiate the terms and conditions of the VSP. CEP alleges that it is therefore difficult to see how Bell can argue that the panel in the matter under review failed to adequately distinguish or dispose of the rationale in the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, decision. It

soustraire à l'application de l'article 11 de la convention collective et de contourner les obligations contractuelles que lui imposait cette disposition.

[19] Le SCEP soutient que la preuve présentée au banc initial établissait clairement que la ronde de négociations de 1999 signalait de manière claire et non équivoque que le SCEP n'était pas disposé à maintenir le statu quo et qu'il insisterait pour négocier les modalités de futurs programmes d'encouragement à la retraite anticipée.

[20] En ce qui concerne la comparabilité et l'applicabilité de la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée (voir le paragraphe 10), qualifiée d'incohérente par Bell, le SCEP fait valoir que, dans cette affaire, les conventions collectives conclues entre les parties étaient arrivées à échéance, qu'un gel prévu par la loi était en vigueur et que les parties avaient entamé des négociations en vue du renouvellement de la convention collective durant la période où l'employeur aurait introduit unilatéralement le programme en question. Le SCEP est d'avis que, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc du Conseil a effectué une analyse détaillée de la preuve qui lui a été présentée eu égard à l'application de l'alinéa 50b) du *Code* et s'est demandé si le programme en cause à l'époque, en l'occurrence le Programme de retraite volontaire (PRV), constituait une condition d'emploi, un droit ou un avantage dont bénéficiaient les employés. Le SCEP indique que le Conseil a établi qu'il devait prendre ses décisions en tenant compte des faits présentés. Il soutient que, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil s'est laissé influencer par la preuve selon laquelle le syndicat avait omis de présenter, durant la ronde de négociations en cours à l'époque, une proposition précise concernant les régimes d'encouragement à la retraite anticipée, qu'il s'agisse de PCVE ou de PRV. Le SCEP allègue que dans la décision faisant l'objet du réexamen, la preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leurs négociations collectives était tout à fait différente, que le PCVE actuel a été introduit alors que la convention collective était en vigueur, aux environs de mars 2002, en dépit de l'opposition du syndicat et après qu'il eut expressément indiqué à l'employeur

submits that the cases were simply two cases decided on their particular and different facts.

[21] Regarding Bell's submissions that the original panel failed to respect the principles of natural justice because it did not invite the parties' submissions on the applicability of the *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, decision to the case under review, CEP submits that not only are the matters dissimilar, but the principles of natural justice do not preclude an adjudicator from relying on a decision not argued at a hearing. It refers to the decisions in *Borghi* v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.); and *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632 on this matter. It suggests that by citing the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the original panel made clear to the parties that it was aware of that decision, that it had considered the fact situation in that case, and had determined that the decision was distinguishable from the facts before this panel of the Board.

[22] Regarding the original panel's alleged failure to apply the evidence of history and past practice, CEP submits that this argument does not establish any grounds upon which to reconsider the original decision. Contrary to Bell's assertion that the original panel failed to consider its evidence of history and past practice, CEP suggests that the panel under review considered all the evidence of the historic dealings between CEP and Bell and concluded that the employer negotiated directly with its employees in a manner that strikes at the very heart of CEP's status as exclusive bargaining agent.

[23] On the question of the arbitral awards, CEP submits that the original panel was correct in concluding that these awards do not fully address the matters at issue in the statutory context before the Board and do not affect its statutory jurisdiction to determine a violation of the *Code*.

qu'il désirait négocier les modalités du PCVE. Le SCEP soutient qu'il est donc difficile de voir comment Bell peut soutenir que le banc initial a omis d'écarter et d'examiner comme il se devait les critères établis dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. Le syndicat estime qu'il s'agit tout simplement de deux affaires qui ont été tranchées en fonction de leurs faits particuliers et différents.

[21] En ce qui concerne les observations de Bell selon lesquelles le banc initial n'a pas respecté un principe de justice naturelle parce qu'il n'a pas invité les parties à présenter leurs observations sur l'applicabilité de la décision *Aliant Telecom Inc.*, précitée, à l'affaire à l'étude, le SCEP affirme que non seulement les affaires sont différentes, mais les principes de justice naturelle n'interdisent pas à un banc de s'appuyer sur une décision qui n'a pas été invoquée à l'audience. Il renvoie aux arrêts rendus dans *Borghi* v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.A.F.) et *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632 sur cette question. Il ajoute qu'en mentionnant la décision rendue dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial indique clairement aux parties qu'il est au courant de l'existence de cette décision, qu'il a examiné la situation de fait de cette affaire et qu'il a déterminé que les faits exposés dans cette décision étaient différents de ceux qui lui ont été présentés.

[22] En ce qui concerne la prétendue omission du banc initial d'appliquer la preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leur pratique antérieure, le SCEP fait valoir que cet argument n'établit aucun moyen suffisant pour réexaminer la décision initiale. Contrairement à Bell, qui soutient que le banc initial n'a pas tenu compte de sa preuve relative à l'historique de la relation et à la pratique antérieure, le SCEP soutient que le banc initial a examiné toute la preuve relative à l'historique de la relation et des négociations entre le SCEP et Bell et conclu que l'employeur avait négocié directement avec ses employés et, partant, porté atteinte au statut du SCEP en tant qu'agent négociateur exclusif.

[23] Relativement à la question des décisions arbitrales, le SCEP fait valoir que le banc initial était fondé de conclure qu'elles ne règlent pas complètement les questions en litige dans le contexte des dispositions législatives que le Conseil est appelé à appliquer et qu'elles n'ont aucune incidence sur le pouvoir qui lui est reconnu par la loi de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

[24] Regarding the impact of the decision on industrial relations, CEP alleges that it is preposterous to infer that the decision under reconsideration will "put an end" to the practice of employers initiating voluntary separation programs. The impact will only be that in appropriate matters the alternatives to the collective agreement or to the legal framework and terms and conditions of employment must be considered by the employer together with the union.

IV - Analysis and Decision

[25] Section 22 of the *Code* establishes that decisions of the Board are final. The grounds for reconsideration of a decision of the Board are consequently limited. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations*, 2001 (the *Regulations*) lists the circumstances under which such applications ordinarily shall be made to the Board as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

[26] Section 44 of the *Regulations* is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in previous decisions (see *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017). The current application for reconsideration has to be considered within this framework.

[24] En ce qui concerne l'incidence de la décision sur les relations du travail, le SCEP affirme qu'il est ridicule de conclure que la décision initiale mettra un terme aux programmes de cessation volontaire d'emploi instaurés par les employeurs. La seule incidence possible est que, lorsqu'il y a lieu, les solutions de rechange à la convention collective ou au cadre juridique et aux conditions d'emploi devront être examinées par l'employeur et par le syndicat.

IV - Analyse et décision

[25] L'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives. Par conséquent, les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision sont limités. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dresse la liste des circonstances dans lesquelles de telles demandes devraient habituellement être présentées au Conseil:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[26] L'article 44 du *Règlement* n'établit pas de nouveaux principes de droit; il regroupe plutôt les principes sur lesquels le Conseil s'est fondé dans ses décisions antérieures (voir *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017). Le Conseil doit tenir compte de ces paramètres pour statuer sur la présente demande de réexamen.

A - The Board's Decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*

[27] Bell alleges that the original panel's decision is in conflict with the Board's decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, issued since the conclusion of the hearing in the matter under review. The Board is not of a different view but would remark that decisions of the Board are not binding upon other panels of the Board. Generally, however, the Board seeks to be consistent in its interpretation of the intent and policy of the *Code*. While the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was based on its particular facts and context it has now been subject to reconsideration by the Board. In *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, the Board had to deal with a complaint filed by the Council of Atlantic Telecommunications Unions (the Council), alleging that the employer violated sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. The Board had to consider if the employer had respected the statutory freeze embodied in section 50(b) of the *Code*. Section 50(b) aims at preventing negotiating parties from gaining an advantage at the bargaining table by changing terms and conditions of employment while negotiations are in progress. The original panel of the Board, in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, concluded that the unilateral introduction by the employer of an SRP did not violate section 50(b) of the *Code*. Considering the argument that the union failed to place SRPs squarely on the bargaining table, even after it became aware of the possible introduction of such a program, the original panel in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, concluded that the SRP was not in the circumstances a term or condition of employment subject to collective bargaining by the parties. Additionally, the initial *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, panel had noted its decision was based on the particular facts before it:

> [101] ... Considering the question in the abstract, there is no doubt that such a program **could constitute a term or condition of employment**. However, the Board must make its decisions in the context of the facts as presented.
>
> (pages 41; and 194; emphasis added)

[28] It is in that context that the original panel in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, addressed a possible violation of section 94(1)(a) of the *Code*. In that respect, it concluded:

> [111] In light of the preceding analysis concerning section 50(b), it is difficult to conceive of a perspective where an SRP could be found to be a violation of section 94(1)(a), such that the protection of collective bargaining rights is

A - La décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée

[27] Bell prétend que la décision du banc initial va dans le sens contraire de la décision du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, qui a été rendue après la clôture de l'audience dans l'affaire à l'étude. Le Conseil partage ce point de vue mais tient à faire observer que ses décisions ne lient pas d'autres bancs du Conseil. Il n'empêche que le Conseil s'emploie généralement à interpréter l'objet du *Code* et les principes qui y sont enchâssés de manière cohérente. Même si la décision rendue dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, s'appuyait sur les faits et le contexte particuliers de cette affaire, elle a maintenant été réexaminée par le Conseil. Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil était saisi d'une plainte déposée par le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le Conseil des syndicats), qui alléguait que l'employeur avait contrevenu aux alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Le Conseil était appelé à déterminer si l'employeur avait respecté le gel des conditions d'emploi prévu par l'alinéa 50b) du *Code*. Cette disposition vise à empêcher les parties à la négociation de bénéficier d'un avantage à la table de négociation en modifiant les conditions d'emploi pendant les négociations. Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial du Conseil a conclu que l'introduction unilatérale par l'employeur d'un PRV ne contrevenait pas à l'alinéa 50b) du *Code*. Compte tenu de l'argument selon lequel le syndicat avait omis de présenter carrément la question des PRV à la table de négociation, même après avoir été informé de l'introduction possible d'un tel programme, le banc initial, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a conclu que le PRV ne constituait pas, dans les circonstances, une condition d'emploi négociable par les parties. Il a aussi fait observer que sa décision s'appuyait sur les faits particuliers dont il disposait:

> [101] ... Dans l'absolu, il ne fait aucun doute qu'un programme de ce genre **constituerait une condition d'emploi**. Néanmoins, le Conseil doit rendre sa décision à la lumière des faits qu'on lui a présentés.
>
> (pages 41; et 194; c'est nous qui soulignons)

[28] C'est dans ce contexte que le banc initial, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a examiné la question de la violation possible de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. À cet égard, il a tiré la conclusion suivante:

> [111] Compte tenu de l'analyse que nous venons de faire au sujet de l'alinéa 50b), il est difficile d'imaginer un point de vue selon lequel un PRV pourrait être considéré comme enfreignant l'alinéa 94(1)a) au point que la protection des droits de

required. The Council chose to refrain from collectively bargaining terms and conditions in relation to an SRP such that the protection of such bargaining rights is unnecessary at the present time, given these unique circumstances.

(pages 44; and 197)

[29] The panel under review in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, appeared to be of the view that notwithstanding clear communications by the union, at least orally, that it wanted to negotiate the matters in issue, this was not sufficient to require the resumption of negotiations in view of the history of the relationship of the parties.

[30] In the matter under reconsideration, the original panel expressly decided to consider the Board's recent decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*. The panel obviously wanted to carefully consider the two factual situations and address the reasons why another panel had apparently reached different conclusions regarding the unilateral introduction by an employer of a similar program.

[31] The present panel finds that in considering and comparing the two decisions in question, the panel under review did not raise any new ground not previously argued or considered by Bell that had the effect of changing its conclusion. The consideration and comparison of the two decisions merely demonstrates that the panel under review understood that it should undertake a full consideration of the relevant case law favorable to Bell. The full consideration of the jurisprudence undertaken by the panel does not suggest a failure by the panel to comply with the principles of natural justice, because the essential issues considered by the panel had already been adequately argued and presented by Bell and because the authority considered was favorable to Bell.

B - The Evidence of History and Past Practice

[32] Bell also argues that in deciding whether the employer had interfered with CEP's representation rights, the Board should consider the context of the parties' relationship and practices, including the manner in which CEP has exercised its representation rights in the past. It submits that the argument advanced was not that CEP was estopped by its past conduct from making the complaint, but that the context of the relationship must assist in the analysis of whether implementation of

négocier collectivement s'imposerait. Le CSTA a préféré s'abstenir de négocier collectivement les conditions applicables à un PRV, de sorte que la protection de ses droits de négociation n'est pas nécessaire en l'espèce, compte tenu de ces circonstances uniques.

(pages 44; et 197)

[29] Dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le banc initial semble avoir considéré que, en dépit du fait que le syndicat avait clairement indiqué, de vive voix du moins, qu'il désirait négocier les questions en litige, il n'existait pas de motifs suffisants pour exiger la reprise des négociations compte tenu de l'historique de la relation entre les parties.

[30] Dans l'affaire à l'étude, le banc initial a expressément décidé de tenir compte de la décision récente du Conseil dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée. De toute évidence, le banc désirait examiner attentivement les deux situations de fait et se pencher sur les raisons pour lesquelles un autre banc avait apparemment tiré des conclusions différentes concernant l'introduction unilatérale d'un programme semblable par un employeur.

[31] Le banc actuel conclut qu'en examinant et en comparant les deux décisions en question, le banc initial n'a mis au jour aucun moyen nouveau non invoqué ou envisagé par Bell, qui avait pour effet de modifier sa conclusion. L'examen et la comparaison des deux décisions montrent tout simplement que le banc initial a compris qu'il devait procéder à une analyse complète de la jurisprudence pertinente favorable à Bell. On ne saurait dès lors prétendre que le banc a omis de respecter les principes de justice naturelle, puisque les questions essentielles dont il a tenu compte avaient déjà été plaidées et présentées comme il se devait par Bell et que la jurisprudence examinée était favorable à Bell.

B - La preuve relative à l'historique de la relation entre les parties et à leur pratique antérieure

[32] Bell soutient en outre qu'en déterminant si l'employeur s'était ingéré dans les droits de représentation du SCEP, le Conseil devait tenir compte du contexte de la relation entre les parties et de leur pratique antérieure, y compris la façon dont le SCEP a exercé ses droits de représentation par le passé. Elle avance que l'argument invoqué n'était pas que la conduite antérieure du SCEP lui interdisait de déposer sa plainte, mais plutôt que le contexte de la relation doit

the VSP constituted interference with the union's representation rights.

[33] The original panel specifically addressed this issue. It considered Bell's representations on the history of its VSPs and the fact that the union did not oppose the implementation of VSPs until 1999 when the union struck on issues including the VSP issue and forced the employer to change its position (see *Bell Canada (212)*, *supra*). A clear objection was received respecting the VSP under consideration in the present proceedings. The panel noted:

> [125] Throughout its argument, Bell put much emphasis on the history of its VSPs and the fact that the union should be estopped from suddenly changing its position on the implementation of such a plan given that it did not oppose it in the past. ... **The Board is not persuaded that the union's acceptance of past VSPs is a bar to the present complaint**. ...
>
> [126] **In the past, CEP did not object to such a plan** either because there was an express agreement between the parties at the time permitting such plans to be offered, or because CEP agreed the plan was an appropriate way to reduce the workforce in the circumstances prevailing at the time. By contrast, CEP clearly indicated its objection to the present VSP prior to its implementation. In fact, CEP was not convinced that there existed a surplus of employees. Consequently, CEP is not barred from objecting to Bell's unilateral implementation of the current VSP. The fact that the proposed VSP may be very attractive to some employees or that such plans have generally been very well received by employees in the past is, in the Board's opinion, not relevant.
>
> (pages 48; and 113; emphasis added)

[34] The original panel assessed Bell's arguments and based its conclusions on its own appreciation of the facts and the evidence before it. Reconsideration is not to be confused with an appeal. A reconsideration panel cannot substitute its own assessment of the facts already before the original panel. The original panel emphasized the fact that Bell's VSP in 2001 following the objections which had arisen in 1999, because the period of acceptance had concluded, was implemented unilaterally over the objections of the union. The history of prior disputes and the union's withdrawal of consent which had developed was a major consideration for the original panel, and the present reconsideration panel cannot conclude that its assessment of the facts was incorrect. The union's consent should not be

aider à établir si la mise en oeuvre du PCVE constituait de l'ingérence dans les droits de représentation du syndicat.

[33] Le banc initial s'est expressément penché sur cette question. Il a tenu compte des observations de Bell sur l'historique de ses PCVE et du fait que le syndicat ne s'était pas opposé à la mise en oeuvre de ces programmes avant 1999, année où ce dernier avait déclenché la grève relativement à certains enjeux, dont la question du PCVE, et contraint l'employeur à modifier sa position (voir *Bell Canada (212)*, précitée). Le syndicat a clairement exprimé son opposition au PCVE en cause en l'espèce. Le banc a fait observer ce qui suit:

> [125] Tout au long de son argumentation, Bell a mis l'accent surtout sur l'historique de ses PCVE et sur le fait que le syndicat ne devrait pouvoir changer d'idée soudainement sur la mise en oeuvre d'un tel programme puisqu'il ne s'y est jamais opposé par le passé... **Le Conseil n'est pas convaincu que l'acceptation par le syndicat des PCVE passés est un obstacle à la présente plainte**...
>
> [126] **Par le passé, le SCEP ne s'est pas opposé à un tel programme** soit parce qu'à l'époque il y avait entre les parties entente expresse permettant que de tels programmes soient offerts, soit parce que le SCEP avait convenu que le programme était la solution indiquée pour réduire les effectifs dans les circonstances qui existaient alors. Pour ce qui est de l'actuel PCVE, le SCEP s'y est, au contraire, clairement opposé avant la mise en oeuvre de celui-ci. En réalité, le SCEP n'est pas convaincu qu'il y a des employés excédentaires. En conséquence, rien ne l'empêche de s'objecter à la mise en oeuvre unilatérale par Bell de l'actuel PCVE. De l'avis du Conseil, le fait que le PCVE proposé puisse être très alléchant pour certains employés ou que de tels programmes aient été, de façon générale, très bien reçus par les employés par le passé n'est pas pertinent.
>
> (pages 48; et 113; c'est nous qui soulignons)

[34] Le banc initial a apprécié les arguments de Bell et fondé ses conclusions sur sa propre appréciation des faits et sur la preuve qui lui avait été présentée. Il ne faut pas confondre un réexamen et un appel. Un banc de révision ne peut substituer sa propre appréciation des faits ayant déjà été appréciés par le banc initial. Ce dernier a attiré l'attention sur le fait qu'après les protestations que le PCVE avait suscitées en 1999, parce que la période d'acceptation avait pris fin, Bell a introduit unilatéralement un programme semblable en 2001 en dépit de l'opposition du syndicat. L'historique des conflits antérieurs et le retrait de l'appui du syndicat sont deux éléments auxquels le banc initial a attaché une grande importance; le banc de révision ne peut donc pas conclure que son appréciation des faits était

inferred, and on the facts there was evidence that the consent which the union had previously given had been withdrawn or terminated.

[35] The consent of a union is indeed an important consideration to assess whether there has been interference by the employer with the union's representation of employees and, consequently, a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. In *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, cited by the panel under review, the Supreme Court of Canada makes the requirement to negotiate collectively with a certified union on terms and conditions of employment when the union requests this clear. In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149), the Canada Labour Relations Board (CLRB), the Board's predecessor, also specifically commented upon the purpose of section 94(1)(a), previously 184(1)(a), and related *Code* provisions. It mentioned that, according to that section of the *Code*, the permission of the union is needed for an employer to negotiate directly with its employees:

> Section 184(1)(a) deals with the formation of a trade union, the administration of a trade union and the representation of employees by a trade union. In our view, this enumeration corresponds generally to the three basic functions embraced by this *Code* and are directed to the protection of these functions which are:
>
> 1. The formation of a union. ...
>
> 2. The administration of the union. ...
>
> ...
>
> 3. The representation of employees by a trade union. We are of opinion that "representation" as used here deals mainly with collective bargaining. The main objective of 184(1)(a) is to protect the bargaining rights of the bargaining agent to negotiate collectively. **It is because of this subsection that the employer cannot negotiate working conditions directly with his employees, either collectively or individually, without the permission of the union**. It is a necessary corollary to protect the rights of the union given to it by section 136(1) of the *Code* [now section 36(1) of the *Code*].
>
> (pages 28-29; and 346-347; emphasis added)

[36] This panel of the Board follows the views expressed by the Supreme Court of Canada in *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, and these specific comments. The past practices of the parties must receive consideration, but such consideration must

erronée. L'accord du syndicat ne devrait pas être tenu pour acquis. Les faits établissaient en outre que le syndicat avait retiré son appui antérieur ou y avait mis un terme.

[35] L'accord d'un syndicat constitue effectivement un facteur important pour évaluer si l'employeur s'est ingéré dans la représentation des employés par le syndicat et, par conséquent, s'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, cité par le banc initial, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué que les conditions d'emploi doivent faire l'objet de négociations collectives à la demande du syndicat. Dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du Conseil, s'est expressément prononcé sur l'objet de l'alinéa 94(1)a), anciennement l'alinéa 184(1)a), et les dispositions connexes du *Code*. Il indique qu'en vertu de cette disposition du *Code*, un employeur doit obtenir l'accord du syndicat pour négocier directement avec ses employés:

> L'alinéa 184(1)a) prévoit la formation d'un syndicat, l'administration d'un syndicat et la représentation des employés par un syndicat. À notre point de vue, cette énumération correspond de façon générale aux trois fonctions fondamentales prévues par le *Code* dont on vise à assurer la protection. Ces fonctions sont les suivantes:
>
> 1. La formation d'un syndicat...
>
> 2. L'administration du syndicat...
>
> ...
>
> 3. La représentation des employés par un syndicat. Nous sommes d'avis que la «représentation» dont il s'agit ici se rapporte principalement à celle résultant de la négociation collective. L'objectif principal de l'alinéa 184(1)a) est de protéger les droits de négociation de l'agent négociateur pour négocier collectivement. **C'est à cause de cet alinéa que l'employeur ne peut négocier des conditions de travail directement avec ses employés, collectivement ou individuellement, sans la permission du syndicat**. C'est un corollaire nécessaire qui protège les droits donnés au syndicat par le paragraphe 136(1) du *Code* [maintenant le paragraphe 36(1) du *Code*].
>
> (pages 28-29; et 346-347; c'est nous qui soulignons)

[36] Le présent banc du Conseil fait siennes les opinions exprimées par la Cour suprême du Canada dans *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, précité, et ces observations particulières. Les pratiques antérieures des parties doivent être prises en

take account of any specific indication that, notwithstanding past practices, there is a desire to address anew the previous status quo or to reconsider the agreement which previous practices reflected. If the certified bargaining agent requests that terms and conditions of employment, significant changes to existing conditions, or matters with a clear and direct impact on such terms and conditions be negotiated, the option of negotiating such terms and conditions directly with employees is no longer available to the employer.

C - Arbitral Awards

[37] Bell also alleges that the original panel misapplied certain of the arbitral awards it relied on. It appears clear from the decision under reconsideration that the original panel considered the arguments referred to by the employer. These awards involved grievances filed by CEP on behalf of individual employees in relation to the 1995 VSP.

[38] It appears that CEP did not object to the introduction of this prior program. The original panel specifically considered that this circumstance was not determinative of the matter before the Board whose mandate differed from that of an arbitrator. It mentioned, at paragraph 134 of the decision, the finding that in each of these awards, the arbitrator determined that the VSP was beyond the bounds or operated outside of the collective agreement and, therefore, that it was beyond his jurisdiction. It added these specific comments on the Board's mandate to address this issue:

> [137] These awards are not particularly helpful because the arbitrators' jurisdiction was clearly limited by the provisions within the four walls of the collective agreement, as opposed to the Board's mandate to address the public policy issue in a section 94(1)(a) complaint. Clearly there is a fundamental difference between an arbitrator acting under the provisions of a collective agreement and the Board exercising its statutory jurisdiction under the *Code*. The Board is not concerned as these arbitrators were with violations of a collective agreement. As the Board's reasoning above demonstrates, it is possible that an offer to alter the terms and conditions of employment made by an employer could be considered not to breach the provisions of the collective agreement, but yet contravene the provisions of the *Code* with respect to the union's representation of bargaining unit employees when the union has not agreed to such offer. The Board is therefore not

considération, mais en tenant compte de toute indication particulière que, indépendamment de ces pratiques, il existe une volonté de remettre en cause le statu quo ou de réexaminer l'entente dont se faisaient l'écho les pratiques antérieures. Si l'agent négociateur accrédité demande que les conditions d'emploi, des modifications importantes des conditions actuelles ou des questions ayant une incidence claire et directe sur ces conditions soient négociées, l'employeur n'a plus guère la possibilité de négocier ces conditions directement avec les employés.

C - Décisions arbitrales

[37] Bell soutient en outre que le banc initial a mal appliqué certaines des décisions arbitrales qu'elle a invoquées. Il ressort clairement de la décision faisant l'objet du réexamen que le banc initial a pris en considération les arguments mentionnés par l'employeur. Ces décisions portaient sur des griefs présentés par le SCEP au nom d'employés individuels relativement au PCVE de 1995.

[38] Il semble que le SCEP ne se soit pas opposé à l'instauration de ce programme antérieur. Le banc initial a expressément jugé que cette circonstance ne permettait pas de trancher la question soumise au Conseil, dont le mandat différait de celui d'un arbitre. Il indique, au paragraphe 134 de ses motifs, que, dans chacune de ces décisions arbitrales, l'arbitre a statué que le PCVE débordait le cadre de la convention collective ou s'appliquait en marge de celle-ci et qu'il ne relevait donc pas de sa compétence. Le banc initial formule ensuite les observations suivantes sur le mandat du Conseil de statuer sur cette question:

> [137] Ces sentences ne sont pas particulièrement utiles puisque la compétence des arbitres était clairement limitée par les dispositions contenues dans la convention collective, contrairement au mandat du Conseil qui consiste à trancher toute question d'ordre public soulevée dans une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a). De toute évidence, il existe une différence fondamentale entre un arbitre qui agit sous le régime des dispositions d'une convention collective et le Conseil lorsqu'il exerce sa compétence législative sous le régime du *Code*. Le Conseil ne s'intéresse pas, comme l'ont fait ces arbitres, aux violations d'une convention collective. Ainsi que le raisonnement précédent du Conseil le démontre, il est possible qu'une offre de modifier les conditions d'emploi faite par l'employeur puisse être considérée comme n'étant pas un manquement aux dispositions de la convention collective, mais qu'elle contrevienne néanmoins aux dispositions du *Code*

persuaded that the arbitral awards submitted affect its statutory jurisdiction to determine a violation of the *Code*.

(pages 52; and 116)

[39] The original panel, because its jurisdiction is founded upon the words of the statute and not upon the terms of the collective agreement, considered these awards and concluded it was not bound by their conclusions. It specifically mentioned that its own analysis went further than considering if the actions of the employer breached the provisions of the collective agreement, as the Board's jurisdiction required it to determine if the provisions of the *Code* regarding the union's representation of bargaining unit employees had been contravened.

D - Impact on Industrial Relations Practices

[40] Finally, with respect to Bell's assertion that the decision will seriously undermine the practice of introducing voluntary separation initiatives in the future and will have an important impact on industrial relations practices, the following comments appear appropriate.

[41] As the Supreme Court of Canada suggests in *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, the protection of a union's exclusive representation rights is essential to the development of sound labour relations, pursuant to the statutory framework set out in the *Code* and in most other Canadian labour relations statutes.

[42] The policy of the Board and the policy articulated by the panel presently under review do not object to the introduction of various separation incentive programs when these programs are deemed necessary by an enterprise, even during the term of a collective agreement. The introduction of such programs, however, must not be carried out to the detriment of a union's exclusive representation rights. The right of a union to represent employees guaranteed by section 94(1)(a) of the *Code* requires that employees within a certified bargaining unit be allowed to bargain collectively, not individually, when they so choose. The unilateral introduction of any alteration of the terms and conditions of employment in a manner that bypasses

relativement à la représentation par le syndicat d'employés faisant partie de l'unité de négociation lorsque le syndicat n'a pas donné son consentement à l'offre en question. Le Conseil n'est donc pas convaincu que les sentences arbitrales invoquées compromettent sa compétence législative de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

(pages 52; et 116)

[39] Étant donné qu'il tire sa compétence du libellé de la loi et non des modalités de la convention collective, le banc initial s'est penché sur ces décisions arbitrales et a conclu qu'il n'était pas lié par leurs conclusions. Il a expressément indiqué que sa propre analyse ne se limitait pas à déterminer si les actions de l'employeur contrevenaient aux dispositions de la convention collective, car le Conseil est tenu, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, de déterminer s'il y a eu violation des dispositions du *Code* concernant la représentation par le syndicat des employés membres de l'unité de négociation.

D - Incidence sur les pratiques en matière de relations du travail

[40] Enfin, en ce qui a trait à l'affirmation de Bell selon laquelle la décision risque de faire échec aux initiatives de cessation volontaire d'emploi dans l'avenir et aura des répercussions importantes sur les pratiques en matière de relations du travail, les observations qui suivent semblent pertinentes.

[41] Comme la Cour suprême du Canada l'indique dans *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, précité, la protection des droits de représentation exclusifs d'un syndicat est essentielle à l'établissement de saines relations du travail, conformément au cadre législatif défini par le *Code* et dans la plupart des autres lois canadiennes sur les relations du travail.

[42] Les principes appliqués par le Conseil et ceux établis par le banc initial ne font pas obstacle à l'introduction de divers programmes de cessation volontaire d'emploi quand ces programmes sont jugés nécessaires par une entreprise, même pendant la durée d'application d'une convention collective. Toutefois, cela ne doit pas se faire au détriment des droits de représentation exclusifs d'un syndicat. Le droit d'un syndicat de représenter des employés qui est garanti par l'alinéa 94(1)a) du *Code* suppose que les employés d'une unité de négociation accréditée ont le droit de négocier collectivement, et non individuellement, si tel est leur choix. L'introduction unilatérale de conditions d'emploi différentes de manière à contourner et à nier

and denies this right will be to the detriment of the union's representation power established by the *Code* and may erode the bargaining agent's ability to collectively bargain the terms and conditions of employment of its members. The determination of whether an employer has interfered with a union's representation rights is made according to the circumstances and the context of each matter. If there is a clear request to negotiate rights affecting more than one individual in the same way, the appropriate manner to undertake this, where a union has been certified under the *Code*, is to bargain collectively. Where the rights in question relate to a VSP they have been held, as was set out in the decision under review, to be negotiable terms and conditions of employment. The offering and acceptance of a VSP may have an effect upon other terms and conditions in a collective agreement, such as those relating to lay-off protection, contracting out or the opening up of jobs to qualified employees. Choices must often be made that affect essential employment interests of employees eligible for such packages and in respect of the resulting reorganization and distribution of employment. The requirement to negotiate a VSP package with the certified bargaining agent does not imply that such packages will no longer be offered. What it does suggest is that a negotiated separation package, when offered, will take better account of existing collective agreement provisions and related practices, respond to the collective interests of employees and result in more constructive labour relations for both employers and unions.

[43] In conclusion, therefore, the reconsideration panel finds no ground upon which to alter the decision under review as it responds to the facts and circumstances that were before the original panel and, accordingly, is correct in law and policy.

ce droit portera atteinte au pouvoir de représentation du syndicat établi par le *Code* et peut miner la capacité de l'agent négociateur de négocier collectivement les conditions d'emploi de ses membres. Pour déterminer si un employeur s'est ingéré dans les droits de représentation d'un syndicat, le Conseil tiendra compte des circonstances et du contexte de chaque affaire. S'il existe une demande claire de négocier des droits qui touchent plus d'une personne de la même manière, la façon dont il convient de procéder lorsqu'un syndicat est accrédité en vertu du *Code* c'est en négociant collectivement. Lorsque les droits en question concernent un PCVE, il a été statué, comme c'est le cas dans la décision à l'étude, qu'il s'agissait de conditions d'emploi négociables. L'offre et l'acceptation d'un PCVE peuvent avoir des répercussions sur d'autres modalités d'une convention collective, comme celles relatives aux mesures de protection en cas de mise à pied, à la sous-traitance ou à l'offre de postes à des employés qualifiés. Il est souvent nécessaire de faire des choix qui ont des répercussions sur des intérêts essentiels en matière d'emploi des employés admissibles à de tels programmes et à l'égard de la restructuration et de la répartition des emplois qui en résultent. L'obligation de négocier un PCVE avec un agent négociateur accrédité ne signe pas la fin de tels programmes. Ce qu'il faut en déduire c'est que les programmes de cessation d'emploi négociés qui seront offerts tiendront davantage compte des dispositions de la convention collective en vigueur et des pratiques connexes, ainsi que des intérêts collectifs des employés, et se traduiront par des relations du travail plus constructives tant pour les employeurs que pour les syndicats.

[43] En conclusion, donc, le banc de révision estime qu'il n'existe pas de motif de modifier la décision faisant l'objet du réexamen, car elle concorde avec les faits et les circonstances présentés au banc initial et est, par conséquent, conforme au droit et aux principes établis.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Aliant Telecom Inc., [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149)

Bell Canada, [2001] CIRB no. 116

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Aliant Telecom Inc., [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149)

Bell Canada, [2001] CCRI n° 116

Bell Canada, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72

Borghi v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Toronto Hydro and *C.U.P.E. Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.)

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 19.1; 22; 50(b); 94(1)(a), 94(3)(a)

Bell Canada, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72

Borghi v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.A.F.)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Toronto Hydro and *C.U.P.E. Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Ont.)

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 19.1; 22; 50b); 94(1)a), 94(3)a)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Government Publications

LIBRARY SEP 19 2006 University of Toronto

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Western Canada Council of Teamsters,
applicant,
and
Consolidated Fastfrate Inc.,
employer,
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
intervenor,

CITED AS: Consolidated Fastfrate Inc.

Board Files: 23619-C
23658-C

Decision no. 312
March 2, 2005

This is an application for certification pursuant to section 32 of the *Code* and a complaint of unfair labour practice pursuant to section 95(d) of the *Code*.

Jurisdiction - Interprovincial transportation - The employer's overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation - Accordingly, the employer is a federal undertaking, governed by the *Code*.

Status of council - Trade union - Authorization - Practice and procedure - A council must be made up of a least two trade unions, and all of the constituent trade unions must have the necessary trade union status in their own right - A council must show that each trade union that makes up the council has authorized the council to act on its behalf as a bargaining agent under the *Code* - It must also have the constitutional authority to represent the employees covered by the application and that a number of the trade unions making up the council must demonstrate that they enjoy the support of the employees involved - The council has the requisite constitutional status as a council of trade unions within the definition under the *Code* and it has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit.

Motifs de décision

Western Canada Council of Teamsters,
requérant,
et
Fastfrate Consolidée Inc.,
employeur,
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
intervenante.

CITÉ: Fastfrate Consolidée Inc.

Dossiers du Conseil: 23619-C
23658-C

Décision n° 312
le 2 mars 2005

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 32 du *Code* et plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu de l'alinéa 95d) dudit *Code*.

Compétence - Transport interprovincial - L'entreprise de l'employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport - Par conséquent, l'employeur exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

Statut d'un regroupement - Syndicat - Autorisation - Pratique et procédure - Le regroupement doit être composé d'au moins deux syndicats, et tous les syndicats qui font partie du regroupement doivent eux-mêmes être reconnus à titre de syndicats - Le regroupement doit démontrer que chacun des syndicats qui le composent l'a autorisé à agir pour son compte à titre d'agent négociateur sous le régime du *Code* - Il doit aussi établir qu'il détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés visés par la demande et qu'un certain nombre de syndicats formant le regroupement démontrent qu'ils jouissent de l'appui des employés concernés - Le regroupement détient le statut constitutionnel requis à titre de regroupement de syndicats au sens de la définition énoncée dans le *Code* et détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée.

Certification application - Raid - Vote - Merger - Appropriateness - Community of interest - Majority - Membership evidence - Discretionary authority - Inclusions and exclusions - Burden of proof - Intervenor status - Practice and procedure - The council seeks certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta - The application seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents - There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application, therefore the application is one that is in the nature of a raid - The membership rule for a raid requires that the applicant union demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed - The employer submits that the application should be dismissed because the proposed bargaining unit is not appropriate for collective bargaining because it is geographically over-broad and that the operational and administrative employees do not share a sufficient community of interest - The Board granted intervenor status to the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association in connection with the trade union's certification application, since it is the bargaining agent for some of the employees affected by the application - The trade union sought to amend its application to seek certification for two separate bargaining units - Determining appropriateness is a fact-based exercise conducted on a case-by-case basis - Notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, the Board is not convinced by the employer's arguments that the larger unit would impede collective bargaining - The Board finds that there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location - The proposed bargaining unit is appropriate for collective bargaining - The appropriate unit is that which was originally requested and not the amended request - The evidence indicates a level of support for the application in the proposed unit in excess of 65% - A majority of the employees in the proposed new unit wish to be represented by the council - No labour relations purpose to be served by ordering a representation vote - The certification criteria have been met and the application for certification by the council should be granted - The supervisor position in Saskatoon shall be included in the bargaining unit - All other supervisors are to be excluded, as are those

Demande d'accréditation - Maraudage - Scrutin - Fusion - Habileté à négocier collectivement - Communauté d'intérêts - Majorité - Preuve d'adhésion - Pouvoir discrétionnaire - Inclusions et exclusions - Fardeau de la preuve - Statut d'intervenant - Pratique et procédure - Le regroupement sollicite l'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta - La demande vise à regrouper plusieurs unités de négociation existantes, qui sont actuellement représentées par d'autres agents négociateurs - Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande; en conséquence, la demande constitue un maraudage - D'après la règle relative à l'appui des membres en situation de maraudage, le syndicat requérant doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des membres de l'unité proposée à la date du dépôt de la demande - L'employeur soutient qu'il y a lieu de rejeter la demande au motif que l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement, car elle est trop générale sur le plan géographique et que les employés opérationnels et les employés des services administratifs ne partagent pas une communauté d'intérêts suffisante - Le Conseil a accordé le statut d'intervenant à la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association dans le cadre de la demande d'accréditation, puisqu'elle est l'agent négociateur de certains des employés qui sont touchés par la demande - Le syndicat a tenté de modifier sa demande en vue d'obtenir l'accréditation de deux unités de négociation distinctes - L'analyse de l'habileté à négocier collectivement d'une unité doit reposer sur les faits qui sont propres à chaque affaire - Malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, l'argument de l'employeur que l'unité plus générale gênerait les négociations collectives ne le convainc pas - Le Conseil est d'avis qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises - dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l'endroit - L'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement - L'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale, et non celle qui a été modifiée - La preuve déposée devant le Conseil indique que le requérant jouit de l'appui de plus de 65 % des membres de l'unité proposée - Une majorité des employés de l'unité proposée désirent être représentés par le syndicat - Il

alleged to be managerial and/or acting in a confidential capacity relating to labour relations.

Unfair labour practice - Onus - The employer alleges that the trade union contravened section 95(d) of the *Code* by soliciting union membership at its workplace during working hours - The council disputes the employer's allegation - Section 95(d) is not a reverse onus provision and in order to support a complaint, the allegations must be substantiated and persuasive - The Board is not persuaded that a complaint under 95(d) has been made out - No evidence was presented as to the specific nature or purpose of the single telephone call, and no evidence was presented by the employer to support its allegation that the council had repeatedly contacted employees at the workplace - The complaint is dismissed.

n'y a aucune raison, sur le plan des relations de travail, d'ordonner la tenue d'un vote de représentation - Il a été satisfait aux critères applicables en matière d'accréditation et la demande d'accréditation du syndicat doit être accueillie - Le poste de superviseur à Saskatoon doit être inclus dans l'unité de négociation - Tous les autres superviseurs doivent être exclus, ainsi que les postes que l'on allègue être des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Pratique déloyale de travail - Charge de la preuve - L'employeur allègue que le syndicat a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* en faisant du recrutement syndical sur le lieu de travail de l'employeur pendant les heures de travail - Le regroupement conteste l'allégation de l'employeur - L'alinéa 95d) n'est pas une disposition qui prévoit le renversement de la charge de la preuve, et les allégations qui fondent une plainte déposée en vertu de cet alinéa doivent être substantielles et persuasives - Le Conseil n'est pas convaincu que l'employeur a établi le bien-fondé de la plainte qu'il a déposée en vertu de l'alinéa 95d) - Aucune partie n'a présenté de preuve sur la nature ou l'objectif exact du seul entretien téléphonique, et l'employeur n'a produit aucune preuve appuyant l'allégation que le syndicat a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail - La plainte est rejetée.

A panel of the Canada Industrial Relations Board composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Glen D. Wilson, Members, considered the above-mentioned matter.

The parties proposed that the Board determine these matters on the basis of their submissions on file. The Board is satisfied the parties' written submissions and other materials on file are sufficient to dispose of all the issues without the need of an oral hearing, in accordance with the Board's discretion under section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Clayton H. Cook, for the Western Canada Council of Teamsters;

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles, composé de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M[me] Laraine C. Singler et M. Glen D. Wilson, Membres, a étudié l'affaire mentionnée en rubrique.

Les parties ont proposé au Conseil de se prononcer dans ces affaires sur le fondement des observations versées au dossier. En vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est convaincu que les observations écrites des parties et autres documents versés au dossier sont suffisants pour trancher toutes les questions sans qu'il ne soit nécessaire de tenir une audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Clayton H. Cook, pour Western Canada Council of Teamsters;

Mr. David J. Ross, Q.C., and Mr. Thomas W.R. Ross, for Consolidated Fastfrate Inc.;
Mr. Vern Bartee, for the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association.

I - The Matters at Issue

[1] This decision concerns the Board's disposition of both an application for certification (Board file no. 23619-C) and an unfair labour practice complaint (Board file no. 23658-C).

[2] The first matter before the Board concerns an application for certification pursuant to section 32 of the *Code*, filed on April 1, 2003, by the Western Canada Council of Teamsters (WCCT or the Council) seeking to represent:

> all employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan, Manitoba excluding sales personal dispatchers and those excluded by the *Canada Labour Code*.
>
> [*sic*]

[3] The General Teamsters, Local Union 362 (Teamsters 362), the Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 395 (Teamsters 395) and the General Teamsters, Local Union 979 (Teamsters 979), all of which are affiliated with the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, are all members of the WCCT and currently hold bargaining rights for some of the employees affected by this application.

[4] The Council estimates the size of the proposed bargaining unit to be approximately 187 employees; the employer states the number is 193. Together with its application, the WCCT submitted the relevant membership evidence to the Board's investigating officer.

[5] The Board granted intervenor status to the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (the Association), in connection with the WCCT's certification application, as it is the bargaining agent for some of the employees affected by the application.

M[e] David J. Ross, c.r., et M[e] Thomas W.R. Ross, pour Consolidated Fastfrate Inc.;
M[e] Vern Bartee, pour la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association.

I - Questions en litige

[1] Sont en cause, dans la présente affaire, les décisions que le Conseil a rendues dans le cadre d'une demande d'accréditation (dossier du CCRI n° 23619-C) et d'une plainte de pratique déloyale de travail (dossier du CCRI n° 23658-C).

[2] D'une part, le Conseil a été saisi d'une demande d'accréditation que le Western Canada Council of Teamsters (le WCCT) a présentée le 1[er] avril 2003 en vertu de l'article 32 du *Code*, en vue de représenter:

> tous les employés de Consolidated Fastfrate Inc. dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, à l'exclusion du personnel des ventes, des répartiteurs et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*.
>
> (traduction)

[3] La section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (Teamsters 362), la section locale 395 de la Fraternité internationale des Teamsters (Chauffeurs, Teamsters and Helpers) (Teamsters 395) et la section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (Teamsters 979), qui sont toutes affiliées à la Fraternité internationale des Teamsters, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique, sont toutes membres du WCCT et détiennent actuellement le droit de négocier pour certains des employés qui sont touchés par cette demande.

[4] Le syndicat estime que l'unité de négociation proposée comprend approximativement 187 employés, alors que l'employeur estime qu'elle en compte 193. Le WCCT a joint à sa demande, à l'intention de l'agent enquêteur du Conseil, la preuve d'adhésion pertinente.

[5] Le Conseil a accordé le statut d'intervenant à la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (l'Association) dans le cadre de la demande d'accréditation du WCCT, puisqu'elle est l'agent négociateur de certains des employés qui sont touchés par la demande.

[6] Subsequent to the Investigating Officer filing his report, the WCCT sought to amend its application to seek certification for two separate bargaining units, described in its letter of September 25, 2003 as:

> 1. All employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan, and Manitoba, excluding office and clerical and sales personnel, dispatchers, and those excluded by the *Canada Labour Code*; and
>
> 2. All office and clerical employees in Edmonton, except sales personnel, and those excluded by the *Canada Labour Code*.

[7] The second matter before the Board concerns the complaint filed on April 17, 2003, by Consolidated Fastfrate Inc. (Fastfrate or the employer) alleging the Council had contravened section 95(d) of the *Code* by soliciting union membership at the employer's workplace during working hours.

[8] Following investigation and consideration of the above two matters, the Board, on April 16, 2004, granted the certification in Board file no. 23619-C and issued the applicable certification order. At the same time, it dismissed the unfair labour practice complaint in Board file no. 23658-C.

[9] What follows are the reasons for its decisions in the above two matters. These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler, Member.

II - Background Information

[10] Fastfrate operates a national freight transportation service, with its corporate headquarters in Toronto, Ontario and terminals located across Canada: Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John's and Halifax. Approximately 1,000 personnel are employed nation-wide. In the provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba - the focus of the union's application for certification - some 200 employees are employed at the five branches affected.

[11] The employer's operation is divided into a number of different divisions. The Eastern Canada Division covers the facilities in Toronto, Ottawa, Montréal,

[6] Après que l'agent enquêteur eut déposé son rapport, le WCCT a tenté de modifier sa demande en vue d'obtenir l'accréditation de deux unités de négociation distinctes, décrites dans sa lettre du 25 septembre 2003 dans les termes suivants:

> 1. tous les employés de Fastfrate Consolidée Inc. dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, à l'exclusion du personnel de bureau et du personnel des ventes, des répartiteurs et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*;
>
> 2. tous les employés de bureau d'Edmonton, à l'exclusion du personnel des ventes et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*.
>
> (traduction)

[7] D'autre part, le Conseil a été saisi d'une plainte déposée par Fastfrate Consolidée Inc. (Fastfrate ou l'employeur) le 17 avril 2003, alléguant que le syndicat a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* en faisant du recrutement syndical sur le lieu de travail de l'employeur pendant les heures de travail.

[8] Au terme d'une enquête et après avoir étudié les deux dossiers, le Conseil a, le 16 avril 2004, accueilli la demande d'accréditation dans le dossier du CCRI nº 23619-C et rendu l'ordonnance d'accréditation pertinente. Il a aussi rejeté la plainte de pratique déloyale de travail dans le dossier nº 23658-C.

[9] Voici les motifs du Conseil à l'appui de ces deux décisions. Ils ont été rédigés par Me Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et Mme Laraine C. Singler, Membre.

II - Contexte

[10] Fastfrate exploite une entreprise nationale de transport de marchandises. En plus de son siège social à Toronto (Ontario), la société a des terminaux un peu partout au Canada: Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John's et Halifax. Elle compte approximativement 1 000 employés dans l'ensemble du pays. En Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba - le point central de la demande d'accréditation du syndicat - quelque 200 employés travaillent dans les cinq succursales touchées.

[11] L'entreprise de l'employeur compte un certain nombre de divisions. La Division de l'Est du Canada, qui englobe les installations de Toronto, Ottawa,

Moncton, St. John's and Halifax. This division is headed by the Executive Vice-President and Chief Operating Officer, who is also responsible for the day-to-day operation of the Montréal branch and has a regional manager reporting to him for the Atlantic facilities. The Mid-West Division covers the branches in Manitoba, Saskatchewan and Thunder Bay and comes under the responsibility of a regional manager.

[12] With the exception of the Halifax branch, which reports to a regional manager, each branch is under the direction of a branch/terminal manager or supervisor who is responsible for the day-to-day operation of the facility. The Victoria branch reports to the Vancouver branch manager. The Vancouver, Calgary and Edmonton branch managers report to the Head of the Eastern Canada Division.

[13] Each branch includes an inter-modal facility and is responsible for the collection of freight within a geographic area to be delivered to the facility where it is loaded onto the fleet of an interprovincial carrier. Similarly, the branches also receive freight at the inter-modal facility that has been shipped from other areas and deliver it within their geographic area. Fastfrate ships freight between its branches through the use of third parties using an inter-modal freight delivery system and a variety of over-the-road trucking companies or rail.

[14] The employees at each of the five branches affected by the present application are currently represented by four different bargaining agents, each representing one bargaining unit.

[15] In the case of the Winnipeg branch, the Manitoba Labour Relations Board (MLRB) initially certified the Teamsters 979 in May 1980 for all employees of Consolidated Fastfrate Ltd., except foreman, office staff and those excluded by the relevant statute. This certificate was amended by the MLRB in September 1995 to reflect the change in the employer's name from Consolidated Fastfrate Ltd. to Consolidated Fastfrate

Montréal, Moncton, St. John's et Halifax, est dirigée par le vice-président exécutif et directeur général, qui est chargé également de mener les activités quotidiennes de la succursale de Montréal, et à qui le directeur régional des établissements de la région de l'Atlantique rend des comptes. La Division du Centre-Ouest, qui regroupe les succursales du Manitoba, de la Saskatchewan et de Thunder Bay, est menée par un directeur régional.

[12] À l'exception de la succursale de Halifax, qui rend des comptes à un directeur régional, chaque succursale relève d'un directeur ou superviseur de succursale/terminal, qui veille aux activités quotidiennes de l'établissement. La succursale de Victoria relève du directeur de la succursale de Vancouver. Les directeurs des succursales de Vancouver, Calgary et Edmonton rendent des comptes au chef de la Division de l'Est du Canada.

[13] Chaque succursale est dotée d'installations intermodales et assure la cueillette des marchandises dans une région géographique donnée. Ces marchandises sont ramenées à la succursale, où elles sont chargées dans l'un des véhicules d'un transporteur interprovincial. Les succursales accueillent également les marchandises qui proviennent d'autres régions, et livrent ces marchandises dans les limites de la région géographique qu'elles couvrent. Fastfrate effectue le transport de marchandises entre ses succursales en faisant appel aux services de tiers; elle a mis en place un système de livraison de marchandises intermodal et a recours à diverses compagnies de transport routier ou au transport ferroviaire.

[14] Les employés qui travaillent à chacune des cinq succursales touchées par la présente demande sont, à l'heure actuelle, représentés par quatre différents agents négociateurs, qui représentent chacun une unité de négociation.

[15] Dans le cas de la succursale de Winnipeg, la Commission des relations du travail du Manitoba (CRTM) a accrédité les Teamsters 979 en mai 1980 pour représenter tous les employés de Fastfrate Consolidée Ltée, à l'exclusion des contremaîtres, du personnel de bureau et des titulaires de postes exclus par la loi applicable. Ce certificat a par la suite été modifié par la CRTM, en septembre 1995, pour tenir

Inc., following a corporate restructuring. The relevant collective agreement expired on December 31, 2002.

[16] With respect to Calgary, the Alberta Labour Relations Board (ALRB) certified the Association in October 1992 for all employees of Consolidated Fastfrate Transport Inc. in Calgary, except office, clerical, sales personnel and dispatchers. The employees affected by this application are covered by a collective agreement that expired on February 28, 2005.

[17] In Edmonton, the Teamsters 362 were originally certified by the ALRB for a unit of drivers, dock employees and mechanics. In July 2002, the Teamsters 362 sought a certificate from this Board on the basis of the change in the nature of the employer's business, which brought it under federal jurisdiction. Fastfrate had become involved in the transportation of freight to destinations outside Alberta on a regular and continuous basis. In November 2002, this Board certified the Teamsters 362 for all employees of Fastfrate in Edmonton, excluding sales personnel and dispatchers (Board file no. 23140-C). This unit includes office and clerical personnel and is covered by a collective agreement that expires on July 31, 2006.

[18] Similarly in November 2002, the Teamsters 395, were certified by this Board to represent a unit of employees in the province of Saskatchewan, excluding casual employees, office employees, managers and those above the rank of managers (Board file no. 23222-C). This certificate covers both the Saskatoon and Regina branches. At the time of its application to this Board, the Teamsters 395 held a certificate from the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) for a group of employees at the Regina branch for whom no collective agreement was ever in force.

[19] This Board has also issued certification orders to other Teamsters locals to represent units at the employer's Montréal and Toronto branches. No trade union is certified and no collective agreement is in force

compte du changement du nom de l'employeur (Fastfrate Consolidée Ltée), qui est devenu Fastfrate Consolidée Inc. à la suite d'une restructuration de la société. La convention collective applicable a pris fin le 31 décembre 2002.

[16] En ce qui concerne Calgary, la commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) a accrédité l'Association en octobre 1992 pour représenter tous les employés de Fastfrate Consolidée Transport Inc. à Calgary, à l'exclusion du personnel de bureau, du personnel des ventes et des répartiteurs. Les employés visés par la présente demande sont assujettis à une convention collective qui a expiré le 28 février 2005.

[17] À Edmonton, les Teamsters 362 ont été initialement accrédités par la CRTA pour représenter une unité de chauffeurs, de manutentionnaires et de mécaniciens. En juillet 2002, les Teamsters 362 ont demandé au Conseil de les accréditer, faisant valoir un changement au niveau de la nature de l'entreprise de l'employeur, qui relevait maintenant de la compétence fédérale. Fastfrate avait commencé à effectuer de façon régulière et continue le transport de marchandises vers des destinations situées à l'extérieur de l'Alberta. En novembre 2002, le Conseil a accrédité les Teamsters 362 à l'égard de tous les employés de Fastfrate à Edmonton, à l'exclusion du personnel des ventes et des répartiteurs (dossier du Conseil n° 23140-C). Cette unité englobe le personnel de bureau et est assujettie à une convention collective qui vient à expiration le 31 juillet 2006.

[18] De même, en novembre 2002, les Teamsters 395 ont été accrédités par le Conseil pour représenter une unité d'employés dans la province de la Saskatchewan, à l'exclusion des employés occasionnels, des employés de bureau, des directeurs et de ceux de niveau supérieur à celui de directeur (dossier du Conseil n° 23222-C). Ce certificat comprend les succursales de Saskatoon et de Regina. Au moment de présenter leur demande au Conseil, les Teamsters 395 détenaient un certificat qui avait été délivré par la commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) relativement à un groupe d'employés de la succursale de Regina qui n'ont jamais été assujettis à une convention collective.

[19] Le Conseil a rendu des ordonnances d'accréditation en faveur d'autres sections locales des Teamsters pour représenter des unités formées d'employés travaillant aux succursales de Montréal et

for Fastfrate's employees at the Halifax, Moncton, St. John's, Ottawa, Thunder Bay, or Victoria branches.

III - Position of the Parties

A - Application for Certification

[20] The Association initially challenged the Board's jurisdiction over the Calgary facility; however, it withdrew its objection. The employer does not contest that it operates a federal business subject to the provisions of the *Code*.

[21] The employer submits that the application should be dismissed on the basis that the proposed bargaining unit is not appropriate for collective bargaining. The employer argues the proposed unit is inappropriate because it is geographically over-broad and that the operational (drivers and dock workers) and administrative (office and clerical) employees do not share a sufficient community of interest. The employer favours a single-branch unit, contending that the province-wide unit the Board granted in Saskatchewan is an anomaly. The employer submits that a unit covering five branches spanning three provinces is too broad, noting that each branch effectively operates as an independent entity with its own management structure, there is no intermingling of employees between branches and the working conditions and compensation rates vary by province and branch. Although there is input from the Toronto headquarters, labour relations matters are "primarily handled at the branch level." With the exception of the Regina and Saskatoon branches that are included in a province-wide bargaining unit, collective bargaining is "generally negotiated locally at the branch level." With respect to the office and clerical workers, the employer submits that they do not share a sufficient community of interest with the drivers and dock workers. The working conditions and compensation structures of the two groups are different, as are their reporting structures and career progression.

de Toronto. Aucun syndicat n'est accrédité et aucune convention collective n'est en vigueur pour les employés de Fastfrate qui travaillent aux succursales de Halifax, de Moncton, de St. John's, d'Ottawa, de Thunder Bay et de Victoria.

III - Position des parties

A - Demande d'accréditation

[20] Au départ, l'Association a contesté la compétence du Conseil à l'égard de l'établissement de Calgary, mais elle a ensuite retiré son objection. L'employeur ne nie pas qu'il exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

[21] L'employeur soutient qu'il y a lieu de rejeter la demande au motif que l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement. Il fait valoir à cet égard que, si l'unité n'est pas habile à négocier, c'est parce qu'elle est trop générale sur le plan géographique et que les employés opérationnels (chauffeurs et manutentionnaires) et les employés des services administratifs (de bureau) ne partagent pas une communauté d'intérêts suffisante. L'employeur privilégie une unité formée d'une seule succursale, faisant valoir que l'unité couvrant les employés de la province de la Saskatchewan, que le Conseil a accréditée, constitue une anomalie. L'employeur soutient qu'une unité qui regroupe cinq succursales réparties dans trois provinces est trop vaste, et fait remarquer que chaque succursale mène ses activités en tant qu'entité indépendante dotée de sa propre structure de gestion, qu'il n'y a aucune intégration des employés entre les succursales et que les conditions de travail ainsi que les taux de rémunération varient selon la province et la succursale. Bien que le siège social de Toronto puisse faire valoir son point de vue à cet égard, les questions de relations de travail sont «réglées principalement par les succursales» (traduction). À l'exception des succursales de Regina et de Saskatoon, dont les employés font partie d'une unité de négociation provinciale, les négociations collectives sont «généralement menées au niveau local, par chaque succursale» (traduction). En ce qui concerne les employés de bureau, l'employeur soutient que la communauté d'intérêts entre ceux-ci et les chauffeurs et manutentionnaires n'est pas suffisante. Les conditions de travail ainsi que les structures de rémunération des deux groupes diffèrent, tout comme les structures des rapports hiérarchiques et d'avancement professionnel.

[22] In support of its argument on the inappropriateness of the proposed bargaining unit, the employer refers to the following cases: *Glengarry Transport Limited* (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803); *Canadian National Railways* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387); *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59); *Canadian Broadcasting Corporation* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94); *Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478); *Reimer Express Lines Ltd. et al.* (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226); *Urban Parcel Services Limited et al.* (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975); *Purolator Courier Ltd.* (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRB no. 432); *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50; *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157); and *National Harbours Board* (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414).

[23] Should the Board determine that the broader geographic unit is appropriate, the employer argues the Board should carve out a separate supervisory unit for forepersons. The employer claims these employees "have some degree of responsibility for discipline, including the delivery of disciplinary notices such as warnings and suspensions." In this regard, the employer seeks to separate the Foreperson presently serving as union steward in the Saskatoon branch from the bargaining unit covering drivers and dock workers.

[24] The employer further submits the following personnel are excluded on the basis they are managerial and/or employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations: Winnipeg branch manager, operations manager and office manager; Saskatoon terminal manager and operations manager; Regina terminal manager; Calgary branch manager, operations manager, pricing manager, administration manager; Edmonton branch manager, account manager, and office supervisor.

[25] The employer disputes the number of employees the Council estimated in its application and asserts that

[22] À l'appui de son argument, selon lequel l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement, l'employeur invoque les affaires suivantes: *Glengarry Transport Limitée* (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803); *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT n° 387); *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59); *Société Radio-Canada* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT n° 94); *Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478); *Reimer Express Lines Ltd. et autres* (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226); *Urban Parcel Services Limited et autre* (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975); *Purolator Courrier Ltée* (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT n° 432); *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50; *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT n° 157); et *Conseil des Ports Nationaux* (1983), 52 di 34 (CCRT n° 414).

[23] Dans l'éventualité où le Conseil en arriverait à la conclusion que l'unité géographique plus large est habile à négocier collectivement, l'employeur soutient que le Conseil devrait en retrancher les contremaîtres pour former une unité distincte d'employés de supervision. En effet, fait-il valoir, ces employés «assument certaines responsabilités en matière de mesures disciplinaires, notamment en ce qu'ils remettent aux employés concernés des avertissements et des avis de suspension» (traduction). À cet égard, l'employeur tente de séparer le contremaître qui agit à l'heure actuelle à titre de délégué syndical au sein de la succursale de Saskatoon de l'unité de négociation qui regroupe les chauffeurs et les manutentionnaires.

[24] L'employeur soutient en outre que le personnel suivant est exclu au motif qu'il fait partie du personnel de gestion ou du personnel exerçant des fonctions confidentielles aux fins des relations de travail: le directeur, le chef des opérations et le chef de bureau de la succursale de Winnipeg; le directeur et le chef des opérations du terminal de Saskatoon; le directeur du terminal de Regina; le directeur, le chef des opérations, le directeur de la détermination des prix et le directeur des services administratifs de la succursale de Calgary; le directeur, le directeur des comptes et le superviseur de bureau de la succursale d'Edmonton.

[25] L'employeur conteste l'estimation du nombre d'employés que le WCCT a donnée dans sa demande et

the WCCT does not have the requisite level of support necessary for certification. Even if the WCCT has majority support, Fastfrate argues the Board should hold a representation vote pursuant to section 29 of the *Code* in the event the Board determines the proposed bargaining unit is appropriate. The employer offers the following reasons to support its request for a representation vote: (1) the WCCT's application is in the nature of a raid, since it seeks to obtain the bargaining rights currently held by the Association; (2) the office and clerical employees have never expressed a desire to be included in an interprovincial, inter-branch, blue-collar bargaining unit, but the application seeks to "sweep in" these unrepresented employees; and, (3) the WCCT's representatives contravened section 95(d) of the *Code* "by soliciting union membership among employees during working hours while the employees were at work" without Fastfrate's consent. Therefore, the employer submits, a representation vote is the appropriate remedy for this contemporaneous unfair labour practice, which may have influenced employee wishes.

[26] Fastfrate argues in the further alternative that even if the WCCT meets the prerequisites for certification, the Board should nevertheless decline to certify the Council in accordance with its discretion under section 32(2) of the *Code*. Fastfrate submits that the Board's authority to certify a council of trade union is discretionary and therefore may be withheld even where each of the conditions precedent for certification under sections 24 and 28 of the *Code* have been met. The employer contends the Board should exercise its discretion to dismiss the present application because the WCCT "cannot demonstrate that it holds bargaining rights or potential bargaining rights for the employees in each and every one of the trade union groups" or for "the majority of the office and clerical employees in the proposed bargaining unit" and because its constitution and organizational structure "will not facilitate the maximum representation of all employees in the proposed bargaining unit." In the employer's submission, a council is required on each application for certification to demonstrate that it has the constitutional authority to represent all of the

affirme que le regroupement de syndicats ne détient pas le niveau d'appui requis pour obtenir une accréditation. Même si le WCCT jouit de l'appui de la majorité des employés, Fastfrate fait valoir que le Conseil doit ordonner la tenue d'un vote de représentation en vertu de l'article 29 du *Code* s'il en vient à la conclusion que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement. L'employeur appuie sa demande en vue d'obtenir la tenue d'un tel vote sur les motifs suivants: (1) la demande du WCCT constitue du maraudage, car le regroupement de syndicats cherche à obtenir les droits de négociation que détient l'Association à l'heure actuelle; (2) les employés de bureau n'ont jamais exprimé le désir de faire partie d'une unité de négociation interprovinciale regroupant plusieurs succursales ainsi que des cols bleus; or, la demande vise à inclure ces employés non représentés; et (3) les représentants du WCCT ont contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* «en tentant de recruter des employés pendant les heures de travail de ces derniers» (traduction) sans le consentement de Fastfrate. Par conséquent, l'employeur fait-il valoir, la tenue d'un vote de représentation constitue la mesure de redressement justifiée à l'encontre de cette pratique déloyale de travail contemporaine, qui peut avoir influé sur la volonté des employés.

[26] Fastfrate fait valoir à titre subsidiaire que, même si le WCCT remplit les conditions préalables à l'accréditation, le Conseil doit néanmoins refuser d'accréditer le regroupement de syndicats en vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par le paragraphe 32(2) du *Code*. Fastfrate soutient que le Conseil peut s'abstenir d'exercer son pourvoir discrétionnaire d'accréditer un regroupement de syndicats, même dans les cas où il a été satisfait à toutes les conditions préalables à l'accréditation prévues aux articles 24 et 28 du *Code*. L'employeur fait valoir que le Conseil devrait, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, rejeter la présente demande parce que le WCCT «ne peut pas démontrer qu'il détient les droits de négociation - réels ou potentiels - à l'égard des employés de chacun des groupes syndicaux» (traduction) ou à l'égard de «la majorité des employés de bureau de l'unité de négociation proposée» (traduction), et parce que son acte constitutif et sa structure organisationnelle «ne contribueront pas à une représentation optimale de tous les employés de l'unité de négociation proposée» (traduction). De l'avis de

employees in the proposed bargaining unit and that its member unions have the requisite authority.

[27] The employer submits that in *Tank Truck Transport Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 27, the Board dismissed a council's certification application because, among other things, "the proposed bargaining unit was not appropriate" and the council was seeking bargaining rights for a group of employees who were not represented by a trade union. The employer points out that, with the exception of Teamsters 362, none of the trade union members of WCCT have bargaining rights for any of the office and clerical employees within the proposed bargaining unit, or for any of the employees at the Calgary branch where the Association is the bargaining agent for the operational employees. Consequently, Fastfrate contends the WCCT is attempting not only to raid the Association but to "sweep-in" the non-represented office and clerical employees in the Calgary, Winnipeg, Saskatoon and Regina branches.

[28] The employer further argues the Board should exercise its discretion pursuant to section 32 of the *Code* to dismiss the WCCT's application for certification because the Council has failed to demonstrate a sufficient community of interest between the currently organized operational employees at the five branches affected, the proposed bargaining unit is inappropriate, and there are "no labour relations reasons to disturb the primarily branch-specific collective bargaining structure." In the last regard, the employer submits the WCCT's application should be viewed as an attempt to consolidate and/or restructure the existing bargaining unit and therefore should be treated as an application for review under section 18.1 of the *Code*; in which case, the WCCT must demonstrate its proposed bargaining unit would be more appropriate or just as appropriate as the existing bargaining structure. The employer contends the Council "has not articulated any compelling labour relations rationale to establish

l'employeur, le regroupement de syndicats doit, dans le cadre de chaque demande d'accréditation, faire la preuve qu'il détient le pouvoir constitutionnel de représenter tous les employés faisant partie de l'unité de négociation proposée et que les syndicats qui font partie du regroupement détiennent le pouvoir requis.

[27] L'employeur soutient que, dans l'affaire *Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 27, le Conseil a rejeté la demande d'accréditation d'un regroupement au motif, notamment, que «l'unité de négociation proposée n'était pas habile à négocier collectivement» et que le regroupement cherchait à obtenir les droits de négociation à l'égard d'un groupe d'employés qui n'étaient pas représentés par un syndicat. L'employeur souligne qu'à l'exception des Teamsters 362, aucun des syndicats membres du WCCT ne détient les droits de négociation à l'égard des employés de bureau qui font partie de l'unité de négociation proposée ou des employés de la succursale de Calgary, où l'Association est l'agent négociateur des employés opérationnels. Il s'ensuit, fait valoir Fastfrate, que le WCCT tente non seulement de faire du maraudage en ce qui concerne l'Association, mais aussi d'inclure les employés de bureau non représentés des succursales de Calgary, Winnipeg, Saskatoon et Regina.

[28] L'employeur fait valoir en outre que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire en application de l'article 32 du *Code* pour rejeter la demande d'accréditation du WCCT pour les raisons suivantes: le regroupement de syndicats n'a pas démontré l'existence d'une communauté d'intérêts suffisante entre les employés opérationnels - qui sont déjà syndiqués - des cinq succursales concernées, l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement, et il n'y a «aucune raison, sur le plan des relations de travail, de modifier la structure actuelle des unités de négociation qui, essentiellement, est propre à chaque succursale» (traduction). À cet égard, l'employeur soutient que la demande du WCCT devrait être considérée comme étant une tentative de consolider ou de restructurer l'unité de négociation existante et que, par conséquent, elle devrait être traitée comme une demande de révision en vertu de l'article 18.1 du *Code*, dans lequel cas le WCCT doit

that the current bargaining structure is no longer appropriate and warrants interference."

[29] Because the present application seeks to include employees previously excluded, the employer also argues the WCCT must demonstrate majority support in both the proposed bargaining unit as well as among the group of employees it seeks to add to the unit.

B - Unfair Labour Practice Complaint

[30] The employer alleges that a representative of the WCCT contravened section 95(d) of the *Code* "by repeatedly contacting employees at work during working hours and attempting to persuade them to become a member of a trade union." The employer states that the contravention occurred on Thursday, March 27, 2003, in Calgary. At no time did the employer grant its consent to any WCCT representative to attempt to solicit support during working hours. As remedy, the employer requests the Board to issue a declaration of the violation and order a representation vote in the WCCT's application for certification.

[31] The Council states that on one occasion, one of its representatives contacted an individual clerical employee by telephone at the employer's Calgary branch during working hours. According to the Council, the telephone conversation in question lasted two minutes at most. No further evidence was given as to the nature or purpose of the telephone call. The Council denies the allegation that it has been "repeatedly contacting employees at work" and contends the employer has submitted no evidence to support its allegation the Council committed an unfair labour practice that may have influenced employee wishes.

[32] The WCCT submits that any remedy should be limited to a declaration of the violation and that there

démontrer que l'unité de négociation qu'il propose serait plus habile à négocier collectivement ou tout aussi habile à négocier collectivement que ce que permet la structure de négociation existante. L'employeur ajoute que le regroupement de syndicats «n'a fait valoir aucune raison convaincante, sur le plan des relations de travail, de conclure que la structure de négociation actuelle ne convient plus et qu'il y a lieu d'intervenir» (traduction).

[29] La présente demande cherchant à inclure des employés qui ont été antérieurement exclus, l'employeur soutient également que le WCCT doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des employés tant au sein de l'unité de négociation proposée que parmi ceux qu'il cherche à ajouter à l'unité.

B - Plainte de pratique déloyale de travail

[30] L'employeur allègue qu'un représentant du WCCT a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* «en communiquant à maintes reprises avec des employés sur le lieu de travail et pendant les heures de travail de ces derniers, pour tenter de les amener à adhérer au syndicat» (traduction). L'employeur affirme que cette infraction au *Code* a été commise le jeudi 27 mars 2003 à Calgary et qu'il n'a jamais consenti à ce qu'un représentant du WCCT tente d'obtenir l'appui des employés pendant les heures de travail de ces derniers. Au chapitre des mesures de redressement, l'employeur demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu'il y a eu manquement et ordonnant la tenue d'un vote de représentation dans le dossier de la demande d'accréditation du WCCT.

[31] Le regroupement de syndicats affirme que l'un de ses représentants a communiqué une seule fois avec un employé de bureau par téléphone, à la succursale de Calgary de l'employeur, pendant les heures de travail. D'après le regroupement de syndicats, la conversation téléphonique en question a duré au plus deux minutes. Aucune autre preuve n'a été produite sur la nature ou l'objet de cet entretien téléphonique. Le regroupement de syndicats nie avoir communiqué «à maintes reprises avec des employés sur le lieu de travail» et souligne que l'employeur n'a produit aucune preuve qui vienne appuyer son allégation que le regroupement de syndicats a commis une pratique déloyale de travail qui a pu influer sur la volonté des employés.

[32] Le WCCT soutient, d'une part, que le Conseil devrait se limiter à rendre une ordonnance déclarant

are no grounds for the ordering of a representation vote in these circumstances.

IV - Analysis and Decision

A - Jurisdiction

[33] As noted at the outset, the Association had initially raised the issue of constitutional jurisdiction with respect to the Calgary facility. However, by letter dated September 17, 2003, it withdrew its objection. No further challenge to constitutional jurisdiction was raised. The Board is nevertheless satisfied that the employer is a federal undertaking falling under federal jurisdiction and the jurisdiction of the *Code*.

[34] When addressing the question of jurisdiction, the Board begins its assessment by first determining the nature or "core activity" of the employer's operation. In the matter at hand, the answer is readily available from the employer's description of its business:

> The Employer operates a national freight transportation service, with facilities in Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montreal, Moncton, St. John's and Halifax. There are approximately 1,000 employees nation-wide, and the Employer's headquarters are located in Toronto.

[35] There is no dispute that the employer is engaged in the transportation business. Moreover, as noted previously, at paragraph 13, the employer, as a national carrier, moves freight across the country by utilizing the services of various third-party carriers. Through its inter-modal freight delivery system, the employer's various facilities collect and distribute the freight shipped by the employer from one province to another.

[36] In the Board's view, the use of third-party carriers is simply part of Fastfrate's inter-modal freight system. It is Fastfrate who provides the service of moving freight across provincial borders on a regular and continuous basis. In *Cardinal Couriers Ltd.*, June 1, 2001 (CIRB LD 459), while discussing previous Board

qu'il y a eu manquement et, d'autre part, qu'il n'y a aucune raison d'ordonner la tenue d'un vote de représentation dans ces circonstances.

IV - Analyse et décision

A - Compétence

[33] Ainsi qu'il a été mentionné au départ, l'Association avait initialement soulevé la question de la compétence constitutionnelle du Conseil à l'égard de l'établissement de Calgary. Cependant, dans une lettre datée du 17 septembre 2003, elle a retiré son objection. Aucune autre contestation de nature constitutionnelle n'a été soulevée. Le Conseil est néanmoins convaincu que l'employeur exploite une entreprise fédérale qui relève de la compétence fédérale et de la portée du *Code*.

[34] Lorsqu'il est appelé à se pencher sur une question de compétence, le Conseil détermine dans un premier temps la nature ou l'«activité principale» de l'entreprise de l'employeur. Dans l'affaire qui nous occupe, la description donnée par l'employeur de son entreprise fournit une réponse claire à cette question:

> L'employeur exploite une entreprise nationale de transport de marchandises et a des établissements à Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John's et Halifax. La société compte approximativement 1 000 employés au pays et son siège social est situé à Toronto.
>
> (traduction)

[35] Il ne fait pas de doute que l'employeur exploite une entreprise de transport. En outre, ainsi qu'il a été indiqué précédemment, au paragraphe 13, l'employeur, en tant que transporteur national, effectue le transport de marchandises partout au pays en recourant aux services de divers transporteurs tiers. Au moyen de son système de livraison de marchandises intermodal, l'employeur assure, par l'intermédiaire de ses différents établissements, la cueillette et la distribution des marchandises qu'il expédie d'une province à une autre.

[36] De l'avis du Conseil, le recours à des transporteurs tiers s'inscrit simplement dans le système de transport intermodal de marchandises de Fastfrate. C'est la société qui offre le service de transport de marchandises entre provinces de façon régulière et continue. Dans l'affaire *Cardinal Couriers Ltd.*, 1 juin 2001 (CCRI LD

jurisprudence on "freight forwarding," the panel affirmed that:

> ... the Board has rejected the argument that the use of independent subcontractors by transportation companies to transport freight across borders is sufficient to maintain the company within the provincial domain. Notwithstanding the method used to transport the goods between provinces, the Board continues to use the "regular and continuous" test to determine when a transportation operation has an interprovincial connection. ...
>
> (page 11)

[37] Additionally, the various Fastfrate branches situated across the country are an integral part of the employer's national operations, constituting one indivisible undertaking. The focus, for constitutional purposes, is neither on branches nor on third-party carriers, but rather is on the undertaking itself (see *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; and 7 CLRBR (2d) 49 (CLRB no. 768); *D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101); and *Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918)). In *D.H.L. International Express Ltd.*, *supra*, the Board affirmed that:

> It is the "pith and substance" of the work or undertaking as a whole that must be considered in determining whether or not it is interprovincial within the meaning of the *Code* and the Constitution of Canada...
>
> (pages 12; and 103)

[38] In this regard, the employer's overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation, and thus falls under federal jurisdiction. Accordingly, the Board finds that the employer is a federal undertaking, governed by the *Code*.

[39] This finding is supported by the numerous previous certification orders issued by this Board concerning various aspects of Fastfrate's operations, noted at the outset. This includes, in particular, the order certifying Teamsters 362 for a unit of employees at the Edmonton branch, following an application to this Board to obtain certification under the federal jurisdiction due to the acknowledged change in the nature of the employer's activities to include

459), dans le cadre d'une analyse de la jurisprudence du Conseil sur la question du transport de marchandises, le banc a fait l'affirmation suivante:

> ... le Conseil a rejeté l'argument voulant que l'utilisation de sous-traitants indépendants par des sociétés de transport pour transporter des marchandises au-delà des frontières ne suffit pas à cantonner une entreprise dans le champ de compétence provincial. Quelle que soit la méthode employée pour transporter les marchandises d'une province à l'autre, le Conseil continue d'appliquer le critère de la «façon régulière et continue» pour déterminer si une entreprise de transport relie des provinces...
>
> (pages 11-12)

[37] De plus, les diverses succursales de Fastfrate situées un peu partout au pays font partie intégrante des activités nationales de l'employeur, de sorte qu'elles forment une entreprise unique indivisible. Sur le plan constitutionnel, ce ne sont pas les succursales ni les transporteurs tiers qui sont le pivot de l'entreprise, mais l'entreprise elle-même (voir *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; et 7 CLRBR (2d) 49 (CCRT n° 768); *Transport Rapide International DHL Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101); et *Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918)). Dans l'affaire *Transport Rapide International DHL Ltée*, précitée, le Conseil a affirmé ceci:

> Il faut considérer le caractère véritable des travaux ou de l'entreprise dans son ensemble lorsqu'on tente d'établir si l'entreprise est interprovinciale au sens du *Code* et de la Constitution du Canada...
>
> (pages 114; et 103)

[38] À cet égard, l'entreprise de l'employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport de marchandises et, partant, elle relève de la compétence fédérale. Par conséquent, le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

[39] Cette conclusion est appuyée par les nombreuses ordonnances d'accréditation qui ont été rendues par le passé par le Conseil relativement à divers volets des activités de Fastfrate, et qui ont été signalées au début. Signalons notamment, et en particulier, l'ordonnance accréditant les Teamsters 362 à l'égard d'une unité d'employés de la succursale d'Edmonton à la suite de la présentation d'une demande au Conseil en vue d'obtenir l'accréditation sous le régime fédéral en

inter-provincial transportation on a regular and continuous basis.

B - Is the Council a Trade Union?

[40] The applicant in this matter is the WCCT and, as such, the application comes before the Board pursuant to section 32 of the *Code*, which provides:

> 32.(1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.
>
> (2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.
>
> (3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.

As set out at section 32(1), a council of trade unions may apply for certification in the same manner as a trade union. The *Code* at section 3 defines a trade union as:

> 3.(1) ... any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees; ...

[41] The employer submits that the Board should decline to certify the applicant in this case, as the Council has failed to demonstrate that it has the constitutional authority to represent all the employees in the proposed bargaining unit and that its member unions also possess the requisite authority.

[42] The Board, in *Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682), set out the minimum requirements that must be met to establish status as a council of trade unions. A council must be made up of at least two trade unions, and all of the constituent trade unions must have the necessary trade union status in their own right. Further, a council must show that each trade union that makes up the council has authorized the council to act on its behalf as a bargaining agent under the *Code*.

raison de la modification reconnue de la nature des activités de l'employeur, pour y ajouter le transport interprovincial de façon régulière et continue.

B - Le WCCT est-il un syndicat?

[40] Le requérant dans cette affaire est le WCCT et, pour cette raison, la demande est présentée au Conseil en vertu de l'article 32 du *Code*, qui prévoit ceci:

> 32.(1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.
>
> (2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.
>
> (3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.
>
> (traduction)

Ainsi qu'il est prévu au paragraphe 32(1), le regroupement formé de syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation. L'article 3 du *Code* définit le syndicat dans les termes suivants:

> 3.(1) ... Association - y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci - regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés.

[41] L'employeur soutient que le Conseil devrait refuser d'accréditer le requérant dans la présente affaire au motif que ce dernier n'a pas réussi à démontrer qu'il détient le pouvoir constitutionnel de représenter tous les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée et que les syndicats qu'il regroupe détiennent eux aussi le pouvoir requis.

[42] Dans l'affaire *Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT nº 682), le Conseil a énoncé les conditions minimales qui doivent être remplies pour établir le statut d'un regroupement de syndicats. Le regroupement doit être composé d'au moins deux syndicats, et tous les syndicats qui font partie du regroupement doivent eux-mêmes être reconnus à titre de syndicats. En outre, le regroupement doit démontrer que chacun des syndicats qui le composent l'a autorisé à agir pour son compte à titre d'agent négociateur sous le régime du *Code*.

[43] In *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003), the Board also indicated that it must further be established that the council and its member trade unions have the constitutional authority to represent the employees covered by the application and that a number of the trade unions making up the council must demonstrate that they enjoy the support of the employees involved.

[44] The WCCT appears before this Board frequently, and the Board has satisfied itself on previous occasions that the Council has the requisite constitutional status as a council of trade unions within the definition under the *Code*. There has been no evidence or suggestion that this status has changed.

[45] In any event, a copy of the Council's constitution was filed with the Board. The objectives of the Council are stated as:

> 3.01(a) To represent and advance the interests of Local Union Members of the Council and the membership of such Local Unions with respect to terms and conditions of employment and related matters.
>
> (b) To act as a certified bargaining agent and/or a Trade Union Council pursuant to any legislation in Canada that recognizes the right of this Council so to do.
>
> (c) To act as an agent, to bargain collectively and conclude collective agreements, to administer collective agreements on behalf of its members and to generally regulate relations between employers and employees.

[46] As part of its membership requirements, the local union members vest the Council with the authority to act on their behalf as a bargaining agent. Article 2.05 provides as follows:

> As a condition of membership, each Local Union member of this Council shall grant to the Council appropriate authority so as to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent.

[47] Finally, each of the constituent trade union members have also appeared frequently before this Board and have previously been granted trade union status under the *Code* in their own right. Accordingly, based upon all of the above, the Board is satisfied that the Council has met the minimum requirements and has the requisite status as a council of trade unions under the *Code*.

[43] Dans l'affaire *Purolator Courrier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003), le Conseil a indiqué que le regroupement doit établir par ailleurs que lui et les syndicats qu'il regroupe détiennent le pouvoir constitutionnel de représenter les employés visés par la demande et qu'un certain nombre de syndicats formant le regroupement doivent démontrer qu'ils jouissent de l'appui des employés concernés.

[44] Le WCCT se retrouve souvent devant le Conseil, qui a donc obtenu la preuve par le passé que le WCCT détient le statut constitutionnel requis à titre de regroupement de syndicats au sens de la définition énoncée dans le *Code*. On n'a produit aucune preuve ni donné à entendre que ce statut a été modifié.

[45] Quoi qu'il en soit, une copie de l'acte constitutif du WCCT a été déposée au Conseil. Les objets du WCCT sont les suivants:

> 3.01a) Représenter et promouvoir les intérêts des sections locales membres du WCCT et ceux des membres de ces sections locales au chapitre des conditions de travail et d'autres questions connexes.
>
> b) Agir à titre d'agent négociateur accrédité et/ou de regroupement de syndicats conformément à toute loi du Canada qui reconnaît le droit du WCCT de le faire.
>
> c) Agir à titre de mandataire aux fins de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives, d'appliquer des conventions collectives au nom de ses membres et de régir généralement les relations entre employeurs et employés.
>
> (traduction)

[46] Les sections locales membres du WCCT doivent, pour faire partie de celui-ci, investir le regroupement du pouvoir d'agir en leur nom à titre d'agent négociateur. L'article 2.05 prévoit ceci:

> Pour faire partie du regroupement, chaque section locale doit accorder à celui-ci le pouvoir requis pour s'acquitter de ses fonctions et attributions d'agent négociateur.
>
> (traduction)

[47] Enfin, tous les syndicats membres du regroupement ont eux aussi comparu fréquemment devant le Conseil et ont déjà eux-mêmes obtenu le statut de syndicat sous le régime du *Code*. En conséquence, compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil est convaincu que le WCCT a satisfait aux conditions minimales et qu'il détient le statut requis de regroupement de syndicats en vertu du *Code*.

[48] Moreover, the Board is satisfied that the Council has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit. The *Code* does not impose any restrictions on the composition of the bargaining unit that may be applied for by a council of trade unions (see *Loomis Armored Car Service Ltd.*, January 7, 2000 (CIRB LD 167)). Further, three of the constituent trade union members of the Council currently hold bargaining rights for a large number of the Fastfrate employees covered by the application. Finally, Board jurisprudence does not support the contention that it is necessary to establish that the constituent trade union members of the Council hold bargaining rights for employees in each and every group of affected employees. A proposed unit may include employees who are not members of one of the local union members of the Council (see *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*).

[49] In all of the circumstances, the Board considers the Council to have established the requisite status as a council of trade unions and, as stated, the Board is satisfied that the Council has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit.

C - What is the Nature of the Application?

[50] Despite the existing collective bargaining relationships and bargaining unit structure, this application cannot be characterized as a review application under section 18, nor as a section 18.1 application for a bargaining unit structure review. The applicant Council is not one of the incumbent bargaining agents, and presently holds no bargaining rights for any of the affected employees in the proposed unit. Therefore, the application is correctly brought under section 32 (and 24) of the *Code* as a new application for certification. In such circumstances, the applicant is free to describe the bargaining unit as it sees fit.

[51] In its characterization of the application, the employer contends that the Council's application is not a "regular" certification application, but is one that is "in the nature of a raid," because the proposed unit seeks to include, amongst others, the existing unit at the Calgary facility currently represented by the Association. Since the application puts the Association's bargaining rights at risk, and the

[48] Le Conseil est convaincu également que le WCCT détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée. Le *Code* n'impose aucune restriction en matière de composition de l'unité de négociation qui peut faire l'objet d'une demande par un regroupement de syndicats (voir *Loomis Armored Car Services Ltd.*, 7 janvier 2000 (CCRI LD 167)). En outre, trois des syndicats membres du WCCT détiennent à l'heure actuelle les droits de négociation à l'égard d'un grand nombre des employés de Fastfrate visés par la demande. Enfin, la jurisprudence du Conseil ne permet pas de soutenir qu'il faut nécessairement établir que les syndicats membres du WCCT détiennent les droits de négociation à l'égard des employés qui font partie de chaque groupe d'employés concernés. Une unité proposée peut inclure des employés qui n'adhèrent à aucun des syndicats membres du regroupement de syndicats (voir *Loomis Armored Car Services Ltd.*, précitée).

[49] Compte tenu de toutes les circonstances, le Conseil estime que le WCCT a établi qu'il détient le statut requis de regroupement de syndicats et, au risque de se répéter, il est convaincu que le WCCT détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation proposée.

C - Quelle est la nature de la demande?

[50] Malgré la relation de négociation collective et la structure d'unités de négociation existantes, on ne peut qualifier la présente de demande de révision (article 18) ni de demande fondée sur l'article 18.1 en vue de faire réviser la structure d'une unité de négociation. Le requérant n'est pas, à l'heure actuelle, au nombre des agents négociateurs, pas plus qu'il ne détient les droits de négociation à l'égard des employés concernés qui font partie de l'unité proposée. Il s'ensuit que la demande est présentée à juste titre en vertu de l'article 32 (et de l'article 24) du *Code* en tant que nouvelle demande d'accréditation. Compte tenu de ces circonstances, le requérant est libre de décrire l'unité de négociation ainsi qu'il le juge opportun.

[51] Pour qualifier la demande ainsi qu'il le fait, l'employeur soutient que celle-ci n'est pas une demande d'accréditation «ordinaire» et qu'elle constitue plutôt un cas de maraudage, car l'unité proposée vise à inclure, notamment, l'unité qui existe déjà à l'établissement de Calgary et que l'Association représente. Puisque la demande a pour effet de mettre en péril les droits de négociation de l'Association et que cette dernière

Association is contesting the application, the application should be treated as a raid. The consequence of this characterization, according to the employer, is that the Board should order a representation vote.

[52] The Council is seeking certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta. This application effectively seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents. The Council itself does not represent any of the employees and, as currently constituted, all but one of the incumbent bargaining agents are local union members of the Council. There is not, at present, a single bargaining agent for the proposed unit.

[53] Such a situation has been characterized in the past as being in the nature of a raid because the applicant seeks to displace one or more existing bargaining agents (see *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)). That characterization remains appropriate in this case even though three of the four incumbent bargaining agents are also constituent members of the applicant Council. There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application. Accordingly, the application is one that is in the nature of a raid.

[54] The consequence of this characterization is that the membership support rule for raid situations is applicable. This rule requires that the applicant union demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed. Further, a representation vote may be ordered to ensure that the "raiding" union does in fact enjoy the requisite level of support of all employees in the proposed unit.

[55] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148), a reconsideration decision, the Board characterized the applicant union's certification application as being in the nature of a raid and described the Board's approach as follows:

> This characterization stemmed from the fact that the CNTU was seeking to represent, in a single bargaining unit, office employees from a number of bargaining units who were

conteste la demande, celle-ci doit être traitée comme un cas de maraudage. D'après l'employeur, cela signifie que le Conseil doit ordonner la tenue d'un vote de représentation.

[52] Le WCCT sollicite l'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Cette demande vise effectivement à regrouper plusieurs unités de négociation existantes, qui sont actuellement représentées par d'autres agents négociateurs. Le WCCT lui-même ne représente aucun des employés et, à l'heure actuelle, tous les agents négociateurs accrédités, sauf un, font partie du WCCT. Il n'existe à l'heure actuelle aucun agent négociateur de l'unité proposée.

[53] Par le passé, on a dit d'une telle situation qu'elle constituait un cas de maraudage parce que le requérant tentait de déloger un ou plusieurs agents négociateurs en place (voir *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)). Dans la présente affaire, cette étiquette demeure juste même si trois des quatre agents négociateurs en place sont aussi membres du regroupement de syndicats requérant. Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande. En conséquence, la demande constitue effectivement un maraudage.

[54] Pour cette raison, la règle relative à l'appui des membres qui vaut dans les cas de maraudage s'applique dans le présent dossier. Suivant cette règle, le syndicat requérant doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des membres de l'unité proposée à la date du dépôt de la demande. Il se peut également que la tenue d'un vote de représentation soit ordonnée pour confirmer que le syndicat qui est l'auteur du maraudage jouit effectivement, parmi tous les employés de l'unité proposée, du niveau d'appui requis.

[55] Dans l'affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT n° 1148), qui concernait une demande de réexamen, le Conseil a qualifié la demande d'accréditation du syndicat requérant de cas de maraudage et décrit l'optique du Conseil dans les termes suivants:

> Cette qualification résultait du fait que la CSN voulait représenter, au sein d'une seule unité de négociation, des employés de bureau membres de plusieurs unités de

represented for years by various bargaining agents. Although the certification application sought to redefine the bargaining structure for the office employees, it was not a first attempt at unionizing these employees, or at acquiring for them the right to bargain collectively. Its main purpose was to oust the incumbent bargaining agents. In this sense, CNTU's application corresponds to the notion of raiding which the Board has adopted and has applied until now.

Over the years, the Board developed principles governing membership support in the case of raid situations. The first decisions dealing with this question held that the unit sought must be identical to the existing unit and that the union seeking to oust another union must have the support of more than 50% of the employees in the unit when it files its certification application. If the incumbent bargaining agent still represents a majority of employees, the Board orders a representation vote under section 29(1) to satisfy itself, in accordance with section 28(c), that a majority of employees wants to be represented by one of the unions. **However, if the Board is satisfied that the raiding union has the required majority, it can certify it without a representation vote.**

...

So far, the Board has followed this approach in all raid situations, including *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951); and *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022). In both cases, the Board reaffirmed that a union seeking to oust one or more other unions must have the support of more than 50% of the employees in the unit sought.

(pages 145-148; and 143,387-143,390; emphasis added)

négociation, qui étaient représentés depuis des années par divers agents négociateurs. Bien que cette demande d'accréditation propose une redéfinition de la structure de négociation visant les employés de bureau, elle ne tentait pas d'obtenir pour ces employés un premier accès à la syndicalisation ou le droit de négocier collectivement pour la première fois leurs conditions de travail. Elle tentait d'abord et avant tout de remplacer les agents négociateurs en place. En ce sens, la demande de la CSN répond à la notion de maraudage que le Conseil a jusqu'ici retenue et appliquée.

Au fil des ans, le Conseil a élaboré les règles de représentativité qui s'appliquent dans un contexte de maraudage. Les premières décisions sur cette question ont établi que l'unité visée doit être identique à celle qui existe déjà et que le syndicat qui veut en déplacer un autre doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans cette unité de négociation au moment de présenter sa demande. Si l'agent négociateur en place représente toujours une majorité d'employés, le Conseil ordonne un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1), afin de se convaincre, comme l'exige l'alinéa 28c), qu'une majorité d'employés favorise l'un ou l'autre des syndicats pour les représenter. **Si toutefois le Conseil est convaincu que seul le syndicat maraudeur détient la majorité requise, il peut l'accréditer sans tenir de scrutin de représentation.**

...

À ce jour, le Conseil a suivi cette approche dans tous les cas de maraudage, y compris dans *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951); et dans *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022). Dans ces deux cas, le Conseil a réaffirmé l'exigence selon laquelle un syndicat qui tente d'en supplanter un ou plusieurs autres doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans l'unité visée.

(pages 145-148; et 143,387-143,390; c'est nous qui soulignons)

[56] While the Board typically orders a representation vote in circumstances of raid applications, such a vote would be ordered pursuant to section 29(1) of the *Code*, and is not mandatory. As noted in *Télébec Ltée*, *supra*, if the Board is otherwise satisfied that the applicant "raiding" union has the required majority support, it may certify without holding a vote (see also *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192); and *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*).

[56] Le Conseil ordonne habituellement la tenue d'un vote de représentation dans les cas de demandes de maraudage, en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, mais ce vote n'est pas obligatoire. Ainsi qu'il a été mentionné dans l'affaire *Télébec Ltée*, précitée, si le Conseil est par ailleurs convaincu que le syndicat maraudeur détient la majorité requise, il peut l'accréditer sans tenir de scrutin (voir aussi *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192); et *Loomis Armored Car Service Ltd.*, précitée).

[57] Another aspect of this application is the fact that it is made by a council of trade unions. Where a council of trade unions applies for certification, the council may rely, pursuant to section 32(3) of the *Code*, on membership in the trade unions that form the council, as membership in the council itself, for purposes of determining its representative character and level of support.

[57] La présente demande a ceci de caractéristique également qu'elle est présentée par un regroupement de syndicats. Lorsqu'il demande l'accréditation, le regroupement de syndicats peut invoquer, conformément au paragraphe 32(3) du *Code*, l'adhésion aux syndicats qui le composent comme étant l'adhésion au regroupement même aux fins de déterminer sa représentativité et le niveau d'appui dont il jouit.

[58] Another factor to consider is that where a council of trade unions applies for certification, the usual criteria for certification under section 24 must be met. In addition, however, the Board has discretion, under section 32 of the *Code*, as to whether or not to certify a council of trade unions even if the usual criteria are met (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954) affirmed on reconsideration in *Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959) and affirmed on judicial review in *Canadian Council of Broadcast Unions et al.* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)).

[59] That this application is brought by a council and is one which is in the nature of a raid are factors taken into account as the Board proceeds with its analysis of the Council's application.

D - Requirements for Certification

[60] Although the application is brought by a council of trade unions under section 32 of the *Code*, the Board, when considering an application for certification by a council, will first proceed in the same manner as it would for any other trade union, in accordance with section 24 of the *Code*. The relevant *Code* provisions provide:

> 24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.
>
> ...
>
> 27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.
>
> ...
>
> 28. Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

[58] Il faut également tenir compte du fait que, lorsqu'un regroupement de syndicats demande l'accréditation, il doit être satisfait aux critères habituels à cette fin, prévus à l'article 24. En revanche, l'article 32 du *Code* investit le Conseil d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer s'il y a lieu d'accréditer ou non un regroupement de syndicats même s'il a été satisfait aux critères habituels (voir *Société Radio-Canada* (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954), décision confirmée dans le cadre d'une demande de réexamen dans l'affaire *Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959) et confirmée dans le cadre d'un contrôle judiciaire dans *Canadian Council of Broadcast Unions et autres* c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)).

[59] Dans le cadre de son analyse de la demande du WCCT, le Conseil tient compte du fait que cette demande est présentée par un regroupement de syndicats et qu'elle constitue un cas de maraudage.

D - Conditions d'accréditation

[60] Bien que la demande soit présentée par un regroupement de syndicats en application de l'article 32 du *Code*, le Conseil, lorsqu'il se penche sur une demande de cette nature, agit dans un premier temps de la même manière que s'il s'agissait de tout autre syndicat, conformément à l'article 24 du *Code*. Les dispositions pertinentes du *Code* prévoient ceci:

> 24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[61] The Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, recognized that the *Code* imposes a three-step certification process. First, a trade union must apply for certification as bargaining agent for a unit of employees. Second, the Board, having received the application, must determine whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining. Finally, the Board must be satisfied that, at the relevant time, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

[61] Dans l'affaire *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, la Cour suprême du Canada a reconnu que le *Code* impose un processus d'accréditation en trois étapes. Dans un premier temps, le syndicat doit présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés. Dans un deuxième temps, le Conseil, saisi de la demande, doit déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement. Dans un dernier temps, il doit être convaincu qu'à l'époque pertinente, une majorité des employés faisant partie de l'unité désirent que le syndicat en cause les représente à titre d'agent négociateur.

E - Is the Proposed Bargaining Unit Appropriate for Collective Bargaining?

E - L'unité de négociation proposée est-elle habile à négocier collectivement?

[62] Having previously determined that the Council possesses the requisite status of a trade union, and that the application is an application for certification, the Board will now turn to an assessment of the appropriateness of the proposed bargaining unit. The employer does not agree with the WCCT's assessment and challenges the appropriateness of the unit. However, even if the employer had been in full agreement with the WCCT's proposal, this would not have relieved the Board of its statutory duty to determine whether the proposed unit is appropriate.

[62] Ayant déterminé que le WCCT détient le statut requis de syndicat et que la demande est une demande d'accréditation, le Conseil en arrive maintenant à la question de savoir si l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement. L'employeur n'est pas d'accord avec l'évaluation qu'en fait le WCCT et conteste l'habileté à négocier de l'unité. Cependant, même le parfait accord de l'employeur avec la proposition du WCCT n'aurait pas libéré le Conseil de son obligation, prévue dans la loi, de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[63] Determining appropriateness is a fact-based exercise conducted on a case-by-case basis. As has been stated in numerous decisions, the Board is not obliged to determine the "most appropriate unit" but rather to certify a trade union for a "bargaining unit that is appropriate for collective bargaining" (see *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100).

[63] L'analyse de l'habileté à négocier collectivement d'une unité doit reposer sur les faits qui sont propres à chaque affaire. Ainsi qu'il l'a répété dans de nombreuses décisions, le Conseil se doit d'accréditer non pas l'unité «la plus habile à négocier collectivement», mais une «unité habile à négocier» (voir *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100).

[64] What factors does the Board take into account when determining the appropriateness of a bargaining unit? The *Code* does not impose specific criteria but nonetheless provides guidance through what has been described as its "cornerstone objectives." In *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90

[64] Quels sont les facteurs que le Conseil prend en considération pour déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement? Le *Code* n'impose aucun critère en particulier, mais il offre une certaine orientation au moyen d'objectifs que l'on a qualifiés de «pierres angulaires». Dans l'affaire *AirBC*

CLLC 16,035 (CLRB no. 797), the Board summarized the objectives as follows:

> When approaching bargaining unit determination the Board must have regard for certain objectives which form the cornerstone of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (previously Part V). These objectives can be summarized as:
>
> (1) Encouragement of free collective bargaining: In keeping with the objectives of the *Code* as contained in the "Preamble," the Board must encourage free collective bargaining as a means of offering employees a countervailing power to that of the employer in setting the terms and conditions of employment. To this end, the provisions of the *Code* facilitate the organization of workers into bargaining units which are represented by trade unions as the exclusive bargaining agent.
>
> (2) Fostering of industrial stability: The Board must foster industrial peace and stability through the establishment of a viable and potentially permanent framework for collective bargaining while maintaining a realistic balance of power between the parties.
>
> (3) Respect for the wishes of the employees: The Board must respect the right of employees to freely join the trade union of their choice.
>
> (pages 4; 278-279; and 14,295)

[65] The Board outlined the more specific factors it looks at in making such a determination in *BCT.Telus et al.*, [2000] CIRB no 73; and 69 CLRBR (2d) 184:

> [17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer; the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)). ...
>
> (pages 8-9; and 192)

[66] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), upheld upon reconsideration in *Télébec Ltée*, *supra*, the Board confirmed the role and significance of the

Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), le Conseil a résumé les objectifs en question dans les termes suivants:

> Dans sa démarche en vue de la détermination d'une unité de négociation, le Conseil ne doit jamais négliger certains objectifs qui forment la pierre angulaire du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, (autrefois Partie V). Ces objectifs se résument comme il suit:
>
> (1) Favoriser la pratique des libres négociations collectives: Conformément aux objectifs du *Code* exprimés dans le «Préambule», le Conseil doit favoriser la pratique des libres négociations collectives afin d'offrir aux employés le moyen de faire contrepoids à l'employeur dans l'établissement des conditions de travail. A cette fin, le *Code* facilite le regroupement des travailleurs en unités de négociation représentées par des syndicats, qui en sont les agents négociateurs exclusifs.
>
> (2) Favoriser la stabilité des relations de travail: Le Conseil doit favoriser la paix et la stabilité dans les entreprises en établissant des structures viables et durables pour la négociation collective, tout en maintenant un équilibre des forces réaliste entre les parties.
>
> (3) Respecter les désirs des employés: Le Conseil doit respecter le droit des employés d'adhérer librement au syndicat de leur choix.
>
> (pages 4; 278-279; et 14,295)

[65] Le Conseil a décrit dans leurs grandes lignes les facteurs plus spécifiques sur lesquels il se fonde pour prendre une décision à cet égard dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184:

> [17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu'il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu'il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d'intérêts, la viabilité de l'unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur; les antécédents de la négociation collective avec l'employeur, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d'emploi et la stabilité industrielle (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1 ; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66 ; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)) ...
>
> (pages 8-9; et 192)

[66] Dans l'affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133), dont la décision a été maintenue dans le cadre d'une demande de réexamen (*Télébec Ltée*, précitée, le

fundamental objectives of the *Code* when assessing the appropriateness of a bargaining unit. It also outlined the different considerations to be applied depending upon whether the application pertains to a newly organized workplace or one in which bargaining relationships already exist. It stated:

> ... the Board's role is to provide, through the structure of bargaining units, an institutional framework within which bargaining can take place and which most accurately reflects the situation of the parties, having regard to the result sought.
>
> It stands to reason that this task differs somewhat, **depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units**. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, on the proper functioning of the structure... In the present case, this distinction is also highlighted by the argument of certain parties that the Board's role should be limited to defining appropriate units and not the most appropriate units.
>
> It is true that when the Board considers an application for certification, it does not have to determine the most appropriate unit. This does not mean, however, that all units are equally appropriate, particularly where access to unionization is not at issue, as in the case here. If this were the case, the Board's exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of units would have no real substance or effect. When dealing with one or more certification applications, the Board must assess the appropriateness of a unit, or a configuration of bargaining units, having regard to the fundamental objectives of the *Code* and the particular corporate structure into which this unit or these units must fit and develop.
>
> (page 12; emphasis added)

[67] Satisfying the above-stated objectives often requires the Board to find a functional balance between the interests of the employer and those of the employees. However, when doing so, it is important to keep in mind that:

> [37] If the employees themselves identify a community of interest and describe an identifiable bargaining unit around a clearly identified working condition structure or function, the Board should not deny their application for certification solely on the basis that some larger unit, other grouping of working conditions, structures or functions might allow a more appropriate bargaining structure. In short, the Board should, where reasonable and possible, respect employees' wishes if their suggested grouping does comprise an appropriate unit...
>
> (*Maritime-Ontario, Parcel Division, supra*, page 17)

Conseil a confirmé le rôle et l'importance des objectifs fondamentaux du *Code* aux fins de déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement. Il a décrit également les différentes considérations dont il y a lieu de tenir compte selon que la demande se rapporte à un lieu de travail récemment syndiqué ou à une relation de négociation qui existe déjà. Il s'est exprimé dans les termes suivants:

> ... le rôle du Conseil est de traduire en termes institutionnels, par le biais de la structure des unités de négociation, un cadre et un espace de négociation qui traduisent le mieux les réalités des parties à l'égard du résultat recherché.
>
> Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu **selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes**. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les exigences de fonctionnement de la structure s'avéreront relativement plus importantes. ... En l'instance, cette distinction est également mise en évidence par l'argument de certaines parties suivant lequel la tâche du Conseil devrait se limiter à définir des unités habiles à négocier collectivement et non pas les unités les plus habiles à le faire.
>
> Il est certes vrai que le Conseil, lorsqu'il est saisi d'une demande d'accréditation, n'a pas à rechercher l'unité la plus appropriée. Mais ceci ne signifie pas pour autant, surtout dans des cas où, comme ici, l'accès à la syndicalisation n'est pas en cause, que toutes les unités se valent. Si tel était le cas, la compétence exclusive du Conseil de décider du caractère habile à négocier des unités serait dépourvue de tout contenu ou effet réel. En présence d'une ou de plusieurs demandes d'accréditation, le Conseil doit donc évaluer l'à-propos d'une unité ou d'une configuration d'unités de négociation en regard des objectifs fondamentaux du *Code* et du cadre particulier de l'entreprise dans lequel cette unité ou ces unités doivent s'inscrire et se développer.
>
> (page 12; c'est nous qui soulignons)

[67] Pour en arriver à atteindre ces objectifs, le Conseil se voit souvent dans l'obligation d'établir un équilibre fonctionnel entre les intérêts de l'employeur et ceux des employés. Toutefois, à cet égard, il importe de ne pas oublier ceci:

> [37] Si les employés déterminent eux-mêmes qu'ils ont une communauté d'intérêts et qu'ils définissent une unité de négociation distincte s'appuyant sur des conditions de travail, une structure ou une fonction bien définies, le Conseil ne devrait pas rejeter leur demande d'accréditation au seul motif qu'une unité plus grande, ou d'autres agencements des conditions de travail, des structures ou des fonctions permettraient d'établir une unité plus habile à négocier collectivement. Bref, le Conseil devrait respecter les souhaits des employés dans la mesure du possible si le groupement qu'ils ont proposé constitue une unité habile à négocier collectivement...
>
> (*Maritime-Ontario, Parcel Division*, précitée, page 17)

[68] It is the employer's submission that the proposed unit, which spans three provinces, is not appropriate for collective bargaining as it is geographically over-broad.

[69] Distance, in and of itself, does not preclude the creation of a larger or more all-encompassing bargaining unit. Rather, from the perspective of the employees, the Board must ask whether or not the geographical factors will impede the collective bargaining process and the ability of the bargaining agent to serve the membership. Equally important, the Board must be mindful of the impact upon the employer's business. It is, however, necessary to keep in mind that the Board will not deny or frustrate collective bargaining rights because a proposed unit "might cause administrative inconvenience for the employer" (see *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907), page 176). In the matter at hand, the Board finds that, notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, it is not convinced by the employer's arguments that the larger unit would impede collective bargaining.

[70] The employer also contends that the operational employees working in the different branches across the three provinces do not share a community of interest. The Board finds that there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location. Moreover, if there are any variations in compensation rates, the parties possess the ability to, if necessary, reflect any mutually desirable variations within the collective agreement.

[71] The employer also challenges the appropriateness of a combined clerical/warehouseman unit on the basis of a lack of sufficient community of interest. The employer submits that as a consequence of the differences between the clerical workers and other members of the proposed unit, it would be inappropriate to include them in the same unit. The existence of differences in the skills, duties, etc., of employees is undeniably relevant to the question of appropriateness but the differences are not necessarily determinative of the issue. Is there evidence that the differences would impede the collective bargaining

[68] L'employeur soutient que l'unité proposée, qui couvre trois provinces, n'est pas habile à négocier collectivement parce qu'elle est trop vaste sur le plan géographique.

[69] La seule distance ne ferme pas la porte à la création d'une unité de négociation plus générale englobant l'ensemble des effectifs. Le Conseil doit plutôt se demander si, du point de vue des employés, les facteurs géographiques gêneront le processus de négociations collectives et la capacité de l'agent négociateur de servir ses membres. Tout aussi importante est l'obligation du Conseil de se soucier de l'impact sur l'entreprise de l'employeur. Il y a lieu cependant de ne pas oublier que le Conseil ne niera pas ni ne contrecarrera les droits de négociation en raison des «inconvénients administratifs qui peuvent en résulter pour l'employeur» (voir *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907), page 176). Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil estime que, malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, l'argument de l'employeur que l'unité plus générale gênerait les négociations collectives ne le convainc pas.

[70] L'employeur fait valoir également que les employés opérationnels qui travaillent dans les différentes succursales dans les trois provinces ne partagent aucune communauté d'intérêts. Le Conseil est d'avis qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises - dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l'endroit. En outre, s'il existe des écarts au niveau des taux de rémunération, les parties sont capables, au besoin, de prévoir dans la convention collective les écarts qui sont souhaitables pour les deux parties.

[71] L'employeur conteste également l'habileté à négocier de l'unité qui combine employés de bureaux et employés d'entrepôt, invoquant l'absence d'une communauté d'intérêts suffisante. Il fait valoir qu'en raison des différences qui existent entre les employés de bureau et les autres membres de l'unité proposée, il ne serait pas opportun de les regrouper dans une même unité. Les différences au chapitre, notamment, des compétences et des fonctions des employés, sont indéniablement pertinentes quant à la question de savoir si une unité est habile à négocier, mais ces différences ne permettent pas nécessairement de trancher la

process and/or foster disharmony within the bargaining unit?

[72] The Board acknowledges that broad-based bargaining units generally bring together employees with different backgrounds or classifications, but such differences do not mean the unit is inappropriate. The Board must determine if the differences are of such a nature that the employees cannot be effectively represented by a single bargaining agent. In the case at hand, the applicant has requested certification for a bargaining unit that includes the clerical workers and, based upon the information on file, the Board is satisfied that any differences are not of such significance that a single bargaining agent would not be able to represent all those in the proposed bargaining unit. Moreover, an all-employee bargaining unit has been in place in Saskatchewan and there has been no indication that the bargaining unit structure has been the source of problems.

[73] Based upon the foregoing, the Board finds the proposed bargaining unit to be appropriate for collective bargaining.

[74] As noted at the outset of this decision, the applicant sought leave to amend its application to seek certification for two separate bargaining units rather than the single "all-employee" type of unit encompassing both the operational and office and clerical employees, requested in the original application. The Board considered the request and has determined, for the above reasons, that in the circumstances of this particular case, the appropriate bargaining unit is that which was originally requested.

F - Do a Majority of the Employees in the Proposed Unit Wish to Have the Council Represent Them?

[75] The next question to be answered by the Board is whether a majority of the employees in the unit wish to have the Council represent them as their bargaining agent. The employer submits that in order for the Board, in the circumstances of this case, to determine the true representative character of the applicant, it must conduct a vote. In examining this aspect of the case, the

question. A-t-on prouvé que les différences en question gêneraient le processus de négociations collectives ou favoriseraient la dissension au sein de l'unité de négociation?

[72] Le Conseil reconnaît que les grandes unités de négociation réunissent généralement des employés dont l'expérience ou la classification varient, mais ces différences ne signifient pas pour autant que l'unité n'est pas habile à négocier. Le Conseil doit s'employer à déterminer si les différences sont de nature telle que les employés ne peuvent être représentés efficacement par un seul agent négociateur. Dans la présente affaire, le requérant a demandé d'être accrédité à l'égard d'une unité de négociation qui inclut les employés de bureau et, compte tenu des renseignements qui ont été versés au dossier, le Conseil est convaincu que, s'il existe des différences, celles-ci ne sont pas suffisamment importantes pour conclure qu'un seul agent négociateur serait incapable de représenter tous les membres de l'unité de négociation proposée. De plus, une unité de négociation regroupant tous les employés existe en Saskatchewan et rien n'indique que la structure d'unité de négociation qui est en place a engendré des problèmes.

[73] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil en arrive à la conclusion que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement.

[74] Ainsi qu'il en a été fait mention dans les premières lignes de la présente décision, le requérant a demandé l'autorisation de modifier sa demande pour obtenir l'accréditation à l'égard de deux unités de négociation distinctes plutôt que de l'unité de négociation unique englobant tous les employés - les employés opérationnels et les employés de bureau - qui avait fait l'objet de la demande initiale. Le Conseil s'est penché sur la demande et a déterminé que, pour les motifs qui précèdent, dans les circonstances de la présente affaire, l'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale.

F - Les employés qui forment l'unité proposée désirent-ils à majorité que le WCCT les représente?

[75] Le Conseil doit maintenant déterminer si une majorité d'employés formant l'unité désirent être représentés par le WCCT à titre d'agent négociateur. L'employeur soutient que, pour être en mesure, dans les circonstances de la présente affaire, de déterminer le caractère représentatif véritable du requérant, le Conseil doit tenir un scrutin. Pour trancher ce volet de l'affaire,

Board will first look at the requirements imposed by section 28 and then what additional considerations, if any, arise due to the nature of this specific application.

[76] The practice of this Board, in accordance with section 28(c) of the *Code*, is to certify a union if it is satisfied that a majority of the employees in the unit wish to have the union represent them. The Board may accept as proof of membership, evidence of a signed application for membership and payment of at least five dollars to the trade union within the six-month period preceding the date on which the application for certification was filed. If the membership evidence filed indicates majority support, a representation vote will not be required.

[77] However, as noted above, this application is one that is "in the nature of a raid," as it has placed the bargaining rights of the Association at risk. Therefore, the applicant union must demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the time of its application (see *Télébec Ltée (1148)*, *supra*).

[78] The evidence filed with the Board indicates a level of support for the applicant in the proposed unit in excess of 65%. Therefore, based upon the membership evidence on file, a majority of the employees in the unit, as required by section 28(c), wish to have the Council represent them as their bargaining agent. Moreover, the applicant was able to demonstrate that it had majority support at the date of the application.

[79] With respect to whether or not a representation vote is appropriate due to the "raiding" aspect of the application, certain factors are particularly noteworthy. As indicated previously, a vote is not mandatory in all raid situations (see *Bell Canada*, *supra*, and *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*). In this particular case, all but one of the incumbent bargaining agents are members of the applicant council, and further, the council is not relying exclusively upon the pre-existing membership of its constituent locals to establish the level of its support. The Council has also filed fresh evidence in the nature of signed membership applications within the six-month period preceding the filing date of the certification application, demonstrating evidence of clear majority support in the overall bargaining unit as well as the bargaining unit

le Conseil examinera dans un premier temps les conditions imposées par l'article 28 et, dans un deuxième temps, les considérations autres, le cas échéant, qui se posent en raison de la nature de la présente demande.

[76] Conformément à l'alinéa 28c) du *Code*, le Conseil a pour pratique d'accréditer un syndicat s'il est convaincu qu'une majorité des employés de l'unité désirent être représentés par celui-ci. Le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion la demande d'adhésion signée et le paiement d'au moins cinq dollars effectué en faveur du syndicat dans une période de six mois précédant la date du dépôt de la demande d'accréditation. Si la preuve d'adhésion produite indique l'existence d'un appui de la majorité des employés de l'unité, la tenue d'un vote de représentation est inutile.

[77] Or, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, la présente demande constitue un cas de maraudage, car elle met en péril les droits de négociation de l'Association. Il s'ensuit donc que le syndicat requérant doit démontrer qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés formant l'unité proposée à la date de sa demande (voir *Télébec Ltée (1148)*, précitée).

[78] La preuve déposée devant le Conseil indique que le requérant jouit de l'appui de plus de 65 % des membres de l'unité proposée. Donc, compte tenu de la preuve d'adhésion qui a été versée au dossier, une majorité des employés de l'unité, comme le requiert l'alinéa 28c), désirent être représentés par le WCCT à titre d'agent négociateur. En outre, le requérant a pu établir qu'il détenait l'appui de la majorité des employés de l'unité à la date du dépôt de la demande.

[79] En ce qui concerne la question de savoir s'il est opportun ou non de tenir un vote de représentation parce que la demande constitue un cas de maraudage, certains facteurs sont particulièrement dignes de mention. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la tenue d'un tel vote ne s'impose pas dans tous les cas de maraudage (voir *Bell Canada*, précitée, et *Loomis Armored Car Service Ltd.*, précitée). Dans le cas qui nous occupe, tous les agents négociateurs qui sont accrédités à l'heure actuelle, sauf un, sont membres du regroupement de syndicats requérant et, par ailleurs, ce regroupement n'invoque pas seulement les adhésions existantes aux sections locales qui le forment pour établir le niveau d'appui dont il dispose. En effet, le WCCT a déposé également une nouvelle preuve, à savoir des demandes d'adhésion signées dans la période

currently represented by the Association. These factors distinguish the Council's application from other cases in which the Board found that a council did not represent a majority of the employees and/or deemed a representation vote to be appropriate (see *VIA Rail Canada Inc.*, *supra*, and *Télébec Ltée*, *supra*). Based upon the demonstrated level of support in the present case, the Board is satisfied that a majority of the employees in the proposed new unit wish to be represented by the Council. It is the opinion of the Board that, in the circumstances of this case, there is no labour relations purpose to be served by ordering a representation vote.

G - Discretionary Authority - Section 32(2)

[80] Both sections 32 and 28 bestow upon the Board the power to certify a bargaining agent where all criteria for certification are met, but whereas section 28 is mandatory "the Board **shall**, subject to this Part, certify the trade union making the application," section 32(2) provides the Board with a discretionary authority. Section 32(2) states that "the Board **may** certify a council of trade unions."

[81] In *Canadian Council of Broadcast Unions et al.* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, *supra*, the Federal Court of Appeal described the Board's discretion under section 32(2) of the *Code* as follows:

> The discretion given to the Board under paragraph 32(2) necessarily implies that the Board may refuse a certification notwithstanding the fact that the application for such certification is supported by the majority of the employees.
>
> ...
>
> That is not to say, however, that the discretion of the Board is unlimited. It cannot interfere with the internal affairs and management of a council of trade unions. It cannot either refuse to certify a council of trade unions for a reason completely unrelated to the fact that the applicant is a council rather than a trade union. However, it is entitled to look at the impact that the certification of the council of trade unions would have on the labour relations and the industrial peace in the workplace and on the well-being of the employees and their community of interest. In other words, it may, as it has done in this case, assess the extent to which the certification will foster the broad industrial relations objectives underlying the rationalization

de six mois qui a précédé la date de dépôt de la demande d'accréditation, ce qui établit clairement qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés tant de l'unité de négociation générale que de l'unité de négociation actuellement représentée par l'Association. Ces facteurs permettent d'établir une distinction entre la demande du WCCT et les autres dossiers dans lesquels le Conseil a jugé qu'un regroupement de syndicats ne représentait pas une majorité des employés et/ou qu'il convenait de tenir un vote de représentation (voir *VIA Rail Canada Inc.*; et *Télébec Ltée*, précitées). Se fondant sur le niveau d'appui établi dans le présent dossier, le Conseil est convaincu qu'une majorité des employés de la nouvelle unité proposée désirent être représentés par le WCCT. Le Conseil est d'avis que, dans les circonstances de la présente affaire, il n'y a aucune raison, sur le plan des relations de travail, d'ordonner la tenue d'un vote de représentation.

G - Pouvoir discrétionnaire - paragraphe 32(2)

[80] Les articles 32 et 28 confèrent tous deux au Conseil le pouvoir d'accréditer un agent négociateur lorsqu'il est satisfait à tous les critères applicables. Cependant, si l'article 28 impose une obligation au Conseil, «Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil **doit** accréditer un syndicat», le paragraphe 32(2) lui confère plutôt un pouvoir discrétionnaire. Il prévoit en effet que «le Conseil **peut** accréditer le regroupement de syndicats».

[81] Dans *Canadian Council of Broadcast Unions et autres* c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, précité, la Cour d'appel fédérale a décrit dans les termes suivants le pouvoir discrétionnaire que le Conseil tire du paragraphe 32(2) du *Code*:

> Le pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil par l'art. 32(2) signifie nécessairement que ce dernier peut refuser l'accréditation même si la demande d'accréditation est appuyée par la majorité des employés.
>
> ...
>
> On ne peut affirmer pour autant que le pouvoir discrétionnaire du Conseil est illimité. Le pouvoir discrétionnaire est limité en ce sens que le Conseil ne peut s'immiscer dans les affaires internes et la gestion d'un regroupement de syndicats. Il ne peut pas non plus refuser d'accréditer un regroupement de syndicats pour un motif qui n'a rien à voir avec le fait que le requérant est un regroupement plutôt qu'un syndicat. En revanche, le Conseil est autorisé à examiner les répercussions que l'accréditation du regroupement de syndicats aurait sur les relations de travail et la paix industrielle dans le milieu de travail et sur le bien-être des employés et leur communauté d'intérêts. En d'autres termes, il peut, comme il l'a fait en

and realignment of the bargaining structure. It can rely on such functional factors as the viability of the council, the ability of the council to act as a bargaining agent and the maintenance of the integrity and operation of the bargaining unit found appropriate by the Board pursuant to the realignment of the bargaining structure.

(page 3)

[82] Having considered the broad industrial relations objectives and the potential impact of the certification of the Council on the labour relations and industrial peace in the workplace, the Board sees no particular labour relations reasons why it should exercise its discretion to refuse to certify the Council. In all of the circumstances, the Board is satisfied that the certification criteria have been met and that the application for certification by the Council should be granted.

H - Inclusions and Exclusions

[83] Having found that the unit applied for is appropriate for collective bargaining, it is now necessary to ensure that the positions that the Council seeks to add are not subject to exclusion from the bargaining unit either because they perform management functions or because they are employed in a confidential capacity in matters related to industrial relations, pursuant to section 3 of the *Code*:

3.(1) "employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations; ...

[84] It is the employer's position that eight employees should be excluded and placed in a separate unit for supervisors. The employer submits that as foremen, the eight employees exercise a degree of responsibility for discipline, including the delivery of discipline notices and they may be required to act on behalf of the employer in the grievance arbitration process. These responsibilities, submits the employer, may give rise to a conflict of interest.

l'espèce, évaluer la mesure dans laquelle l'accréditation favorisera les objectifs généraux de relations industrielles qui sont à la base de la rationalisation et de la réorganisation de la structure de négociation. Il peut se fonder sur des facteurs fonctionnels comme la viabilité du regroupement, l'aptitude du regroupement à agir comme agent négociateur et le maintien de l'intégrité et du fonctionnement de l'unité de négociation jugée appropriée par le Conseil conformément à la réorganisation de la structure de négociation.

(page 3)

[82] Ayant pris en considération les objectifs généraux sur le plan des relations de travail et les répercussions que pourrait avoir l'accréditation du WCCT sur les relations du travail et la paix industrielle dans le milieu de travail, le Conseil ne voit aucune raison particulière, au chapitre des relations de travail, d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour refuser d'accréditer le WCCT. Compte tenu de toutes les circonstances, le Conseil est convaincu qu'il a été satisfait aux critères applicables en matière d'accréditation et que la demande d'accréditation du WCCT doit être accueillie.

H - Inclusions et exclusions

[83] Ayant conclu que l'unité visée par la demande est habile à négocier collectivement, le Conseil doit maintenant s'assurer que les postes que le WCCT tente d'ajouter ne sont pas assujettis à une exclusion de l'unité de négociation soit parce qu'il s'agit de postes de direction, soit parce qu'il s'agit de postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, au sens de l'article 3 du *Code*:

3.(1) «employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[84] L'employeur affirme que huit employés doivent être exclus et qu'ils doivent former une unité distincte de superviseurs. Il fait valoir à cet égard qu'à titre de contremaîtres, ces huit employés assument une certaine responsabilité en matière de mesures disciplinaires, en ce qu'il sont chargés notamment de la remise des avis disciplinaires et qu'ils peuvent être appelés à agir au nom de l'employeur dans le cadre de la procédure d'arbitrage des griefs. Ces responsabilités, de l'avis de l'employeur, sont susceptibles de donner naissance à des conflits d'intérêts.

[85] The employer also contends that there are thirteen additional positions to be excluded upon the grounds that they are managerial and/or act in a confidential capacity.

[86] In response to the employer's position, the Council has not made any submissions seeking the inclusion of those the employer has named as managerial and/or act in a confidential capacity. The Council agrees that the supervisors located in Winnipeg, Calgary and Edmonton should be excluded from the bargaining unit, but submits that the Saskatoon position should be included, as the duties and responsibilities differ from the other locations and the position had previously been included. The Council submits that in the absence of evidence of a significant change in circumstances, the position should be included in the bargaining unit.

[87] The Board accepts the Council's position and finds that the supervisor position in Saskatoon shall be included in the bargaining unit. All other supervisors are to be excluded, as are those alleged to be managerial and/or acting in a confidential capacity relating to labour relations.

I - Section 95(d) Complaint

[88] The employer alleges that the Council has contravened section 95(d) of the *Code*. It is submitted that on March 27, 2003, a union representative repeatedly contacted employees at work, during working hours, attempting to persuade them to become members of the trade union. The employer submits that at no time had it granted its consent to contact the employees. By way of remedy, the employer requests an order declaring that the Council has contravened the *Code* and that a representation vote be ordered.

[89] The Council disputes the employer's allegation that a union representative repeatedly contacted employees at work. According to the Council, on March 27th, there was a single conversation of approximately two minutes in duration. The Council submits that there is no evidence that the conversation undermined the free will of the employee or influenced the employee's wishes, nor is there any evidence that the incident could have influenced any other employees.

[85] L'employeur fait valoir également que treize autres postes doivent être exclus de l'unité au motif qu'ils sont des postes de direction ou des postes de confiance.

[86] En réponse à l'argument de l'employeur, le WCCT n'a présenté aucune observation visant à inclure les postes que l'employeur a qualifiés de postes de direction ou de confiance. Le WCCT convient que les superviseurs qui travaillent à Winnipeg, Calgary et Edmonton devraient être exclus de l'unité de négociation, mais il ajoute que le poste de superviseur de Saskatoon devrait être inclus, car les fonctions et attributions dont il est assorti diffèrent de celles qui accompagnent les postes de superviseur dans les autres endroits, et parce que le poste a été inclus précédemment. Le WCCT soutient qu'en l'absence de preuve d'un changement profond dans les circonstances, le poste devrait être inclus dans l'unité de négociation.

[87] Le Conseil retient le point de vue du WCCT et conclut que le poste de superviseur à Saskatoon doit être inclus dans l'unité de négociation. Tous les autres superviseurs doivent être exclus, ainsi que les postes que l'on allègue être des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

I - Plainte fondée sur l'alinéa 95d)

[88] L'employeur allègue que le WCCT a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code*. En effet, affirme-t-il, le 27 mars 2003, un représentant syndical a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail et pendant les heures de travail de ceux-ci, pour tenter de les amener à adhérer au syndicat. L'employeur soutient qu'il n'a jamais consenti à ce que quiconque communique avec les employés. À titre de réparation, il demande au Conseil de déclarer que le WCCT a contrevenu au *Code* et d'ordonner la tenue d'un vote de représentation.

[89] Le WCCT conteste l'allégation de l'employeur qu'un représentant syndical a, à maintes reprises, communiqué avec les employés sur le lieu de travail de ces derniers. D'après le WCCT, le 27 mars, il y a eu une seule conversation, qui a duré approximativement deux minutes. Le WCCT soutient qu'il n'y a aucune preuve que la conversation a miné la libre volonté de l'employé ou influé sur la volonté de ce dernier, et il n'y a aucune preuve non plus que l'incident aurait pu influencer d'autres employés.

[90] Section 95(d) of the *Code* provides:

> 95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall
>
> ...
>
> (d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union; ...

[91] Section 95(d) is not a reverse onus provision and, in order to support a complaint, the allegations must be substantive and persuasive.

[92] Having reviewed the information provided by the employer, the Board is not persuaded that a complaint under 95(d) has been made out in these circumstances. No evidence was presented by either party as to the specific nature or purpose of the single telephone call, and no evidence was presented by the employer to support its allegation that the Council had repeatedly contacted employees at the workplace in order to persuade them to become members of the trade union. The complaint is accordingly dismissed.

[93] This is a unanimous decision of the Board.

[90] L'alinéa 95d) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

> 95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:
>
> ...
>
> d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat;

[91] L'alinéa 95d) n'est pas une disposition qui prévoit le renversement de la charge de la preuve, et les allégations qui fondent une plainte déposée en vertu de cet alinéa doivent être substantielles et persuasives.

[92] Après avoir passé en revue l'information que l'employeur lui a fournie, le Conseil n'est pas convaincu que, dans les circonstances de la présente affaire, l'employeur a établi le bien-fondé de la plainte qu'il a déposée en vertu de l'alinéa 95d). Ni l'une ni l'autre partie n'a présenté de preuve sur la nature ou l'objectif exact du seul entretien téléphonique, et l'employeur n'a produit aucune preuve appuyant l'allégation que le WCCT a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail de ces derniers pour les amener à adhérer au syndicat. En conséquence, la plainte est rejetée.

[93] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Bell Canada (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Brink's Canada Limited (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918)

Canadian Broadcasting Corporation (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94)

Canadian Broadcasting Corporation (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954)

AFFAIRES CITÉES

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Bell Canada (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)

Brink's Canada Limited (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918)

Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)

Canadien Pacifique Express et Transport (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682)

Canadian Broadcasting Corporation et al. (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. *Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)

Canadian National Railways (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387)

Canadian Pacific Express and Transport (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

Cardinal Couriers Ltd., June 1, 2001 (CIRB LD 459)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

D.H.L. International Express Ltd. (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101)

Emery Worldwide (1989), 79 di 71; and 7 CLRBR (2d) 49 (CLRB no. 768)

Feed-Rite Ltd. (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157)

Glengarry Transport Limited (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803)

International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

Loomis Armored Car Service Ltd., January 7, 2000 (CIRB LD 167)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

National Harbours Board (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414)

Purolator Courier Ltd. (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRB no. 432)

Purolator Courier Ltd. (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

Reimer Express Lines Ltd. et al. (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226)

Tank Truck Transport Inc. et al., [1999] CIRB no. 27

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)

Télébec Ltée (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148)

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT nº 59)

Cardinal Couriers Ltd., 1 juin 2001 (CCRI LD 459)

Chemins de fer Nationaux du Canada (Les) (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT nº 387)

Conseil des Ports Nationaux (1983), 52 di 34 (CCRT nº 414)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI nº 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Emery Worldwide (1989), 79 di 71; et 7 CLRBR (2d) 49 (CCRT nº 768)

Feed-Rite Ltd. (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT nº 157)

Glengarry Transport Limitée (1990), 81 di 64 (CCRT nº 803)

Loomis Armored Car Service Ltd., 7 janvier 2000 (CCRI LD 167)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI nº 100

Purolator Courrier Ltée (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT nº 432)

Purolator Courrier Ltée (1993), 91 di 149 (CCRT nº 1003)

Reimer Express Lines Ltd. et autres (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT nº 226)

Société Radio-Canada (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT nº 94)

Société Radio-Canada (1992), 89 di 1 (CCRT nº 954)

Société Radio-Canada et autres (1992), 89 di 86 (CCRT nº 959)

Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432

Tank Truck Transport Inc. et autres, [1999] CCRI nº 27

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CCRT nº 1133)

Télébec Ltée (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT nº 1148)

Transport Rapide International DHL Ltée (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT nº 1101)

Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT nº 478)

Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478)

Urban Parcel Services Limited et al. (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975)

VIA Rail Canada Inc. (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 18.1; 24; 27; 28; 28(c); 29; 29(1); 32; 32(2), 32(3), 95(d)

Urban Parcel Services Limited et autre (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975)

VIA Rail Canada Inc. (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 18.1; 24; 27; 28; 28c); 29; 29(1); 32; 32(2), 32(3), 95d)

2006

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
applicant,
and
Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK owned and operated by Global Communications Limited; CHAN (BCTV) owned and operated by Global Communications Limited; CHBC owned and operated by Global Communications Limited; CICT (Global Calgary) owned and operated by Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton) owned and operated by Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge) owned and operated by Global Communications Limited; CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.; CKND Television, a Division of CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario) owned and operated by Global Communicadtions Limited; CIHF (Global St. John) owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax) owned and operated by Global Communications Limited,
employers,
and
Canadian Association of Broadcasters,
interested party.

CITED AS: Global Television Network Inc. et al.

Board File: 22170-C

Decision no. 313
March 4, 2005

Application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review of bargaining unit structure - Single employer declaration - Burden of proof - Appropriateness - Community of interest - Merger of bargaining units - Practice and procedure - The union filed an application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Code* requesting that the Board order that various respondents

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
requérant,
et
Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, détenue et exploitée par Global Communications Limited; CHAN (BCTV), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CHBC, détenue et exploitée par Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.; CKND Television, une division de CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), détenue et exploitée par Global Communicadtions Limited; CIHF (Global St. John), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), détenue et exploitée par Global Communications Limited,
employeurs,
et
Association canadienne des radiodiffuseurs,
partie intéressée.

CITÉ: Global Television Network Inc. et autres

Dossier du Conseil : 22170-C

Décision n° 313
Le 4 mars 2005

Demande présentée en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision de la structure des unités de négociation - Déclaration d'employeur unique - Charge de la preuve - Habileté à négocier - Communauté d'intérêts - Fusion des unités de négociation - Pratiques et procédures - Le syndicat a présenté au Conseil, en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code,* une demande visant à obtenir une

and television stations are a single employer and a single federal work - The union further requested that the Board consolidate the existing bargaining unit certificates granted to the union at the respondents' various locations into one certificate and one bargaining unit - The union also requested an order clarifying that those employees employed as Web writers be included in the newly structured single bargaining unit - The party who asserts that section 18.1 applies carries the burden of proof requiring the presentation of sufficient evidence to convince the Board that the existing bargaining units are no longer appropriate - In analyzing the changes, the Board should consider the current organizational configurations regardless as to how they were introduced or who introduced them - The Board agrees that the necessary changes to the bargaining unit structures could be satisfactorily accomplished through other provisions of the *Code* relied upon by the applicant union - Most, if not all, of the components of the traditional test for the applicability of section 35 were readily evident in the facts underlying this application - Stations were given advice from CanWest on several key matters, which they chose to follow - CanWest has placed each station's labour relations in the hands of a capable consultant, which denotes a certain level of control over the labour relations in the local station by CanWest - There is similarity of orientation, both in the short and long terms, of the various CanWest television stations - The Board finds that the various Global television stations, which were the subject of this application, operate as a common employer pursuant to section 35 of the *Code* - There was no dispute that these stations constituted two or more employers that were operating businesses under federal jurisdiction - These employers are determined to be "associated or related" and operated under "common control or direction" - The evidence failed to demonstrate that employees of CanWest Interactive shared sufficient community of interest to be included in a bargaining unit with employees working at a television station, therefore CanWest Interactive will not be included in any common employer declaration at this time - Section 18.1 permits the Board's interference only after it has satisfied itself that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The objective for the Board under section 35 is not necessarily to pursue the optimal bargaining unit structure, but to examine the existing bargaining units in light of the direction each party is pursuing - One single bargaining unit stretching from coast to coast would not result in labour relations stability, but would instead lead to more labour disputes - The Board has

ordonnance selon laquelle les diverses intimées et les stations de télévision forment un employeur unique et une entreprise fédérale unique - Le syndicat a demandé également au Conseil de regrouper en un seul certificat et en une seule unité de négociation les certificats d'accréditation des unités de négociation existantes qui ont été délivrés aux divers établissements des intimées - Le syndicat espère obtenir également une ordonnance précisant que les employés qui occupent des postes de rédacteur des pages Web sont inclus dans la nouvelle structure d'unité de négociation unique - La partie qui prétend à l'application de l'article 18.1 assume la charge de la preuve. Cette charge nécessite la présentation d'éléments de preuve suffisants pour convaincre le Conseil que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Lorsqu'il entreprend cette analyse, le Conseil devrait se pencher également sur les configurations organisationnelles actuelles, sans égard à la question de savoir qui les a proposées et de quelle manière elles ont été proposées - Le Conseil convient que les changements qui s'imposent au niveau des structures des unités de négociation pourraient être réalisés de manière satisfaisante au moyen d'autres dispositions du *Code* sur lesquelles le syndicat requérant s'est fondé - La plupart, voire la totalité des éléments du critère traditionnel aux fins de l'applicabilité de l'article 35 ressortaient clairement des faits qui sous-tendent la présente demande - Des stations ont choisi de suivre les conseils obtenus de CanWest sur plusieurs questions clés - CanWest a décidé de remettre les relations du travail de chaque station entre les mains compétentes d'un conseiller, ce qui témoigne d'un certain niveau de contrôle exercé par CanWest sur les relations du travail de la station locale - Il existe une similarité au niveau de l'orientation, tant à long terme qu'à court terme, des diverses stations de télévision de CanWest - Le Conseil conclut que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande mènent leurs activités en tant qu'employeur unique au sens de l'article 35 du *Code* - Personne ne conteste que ces stations constituent deux employeurs ou plus exploitant des entreprises de compétence fédérale - Ces employeurs sont «associés ou connexes» et exploitent leurs entreprises sous une «direction ou un contrôle exercés en commun» - La preuve n'a pas permis de démontrer que les employés de CanWest Interactive partageaient une communauté d'intérêts suffisante pour les inclure dans une unité de négociation formée également d'employés travaillant dans une station de télévision, par conséquent, CanWest Interactive ne sera pas incluse dans une déclaration d'employeur unique à ce moment-ci - L'article 18.1

chosen to amend the scope of the bargaining units - The Board is unable to declare that each or every station's bargaining unit structure is no longer appropriate for collective bargaining - The location of the master control and traffic functions was a key determinative factor in assessing the organization and administration of the various stations - The common or coordinated management in human resources and labour relations matters, particularly when it comes to collective bargaining, when combined with the shared technology and the potential impact it has on the bargaining unit, were significant factors considered by the Board in reaching its conclusion - The Board declares CanWest to be a single employer with respect to those broadcast operations in the Maritimes, specifically the units in Dartmouth and Saint John - These bargaining units, which are currently covered by separate certificates, shall be merged to form a single bargaining unit - The Board also declares that CanWest shall be designated as a single employer with respect to CanWest's broadcast operations in western Canada currently represented by the union, specifically the bargaining units in Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver and Victoria - The units which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

permet au Conseil d'intervenir uniquement s'il est convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Dans l'application de l'article 35, l'objectif du Conseil ne consiste pas nécessairement à en arriver à la structure d'unités de négociation optimale, mais plutôt à examiner les unités de négociation existantes à la lumière de la direction empruntée par chaque partie - Une unité de négociation unique s'étendant d'un océan à l'autre n'engendrerait aucune stabilité au niveau des relations du travail et donnerait davantage lieu à des conflits de travail - Le Conseil a choisi de modifier la portée des unités de négociation - Le Conseil ne peut déclarer que les unités de négociation de chacune des stations ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage a constitué un facteur déterminant aux fins d'évaluer l'organisation et l'administration des diverses stations - La gestion commune et coordonnée des ressources humaines et des relations du travail, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de négociations collectives, ainsi que la technologie commune et l'incidence que celle-ci peut avoir sur l'unité de négociation, ont joué un rôle important dans la conclusion du Conseil - Le Conseil déclare que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne les établissements de radiodiffusion des Maritimes, plus précisément les unités de négociation qui existent à Dartmouth et à Saint-Jean - Ces unités de négociation, qui sont visées actuellement par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique - Le Conseil déclare en outre que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne ses établissements de radiodiffusion dans l'Ouest canadien qui sont représentés à l'heure actuelle par le syndicat, plus précisément les unités de négociation de Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver et Victoria - Ces unités, qui sont visées à l'heure actuelle par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, Mrs. Karen S. Brennan and Mrs. Wendy E. Dawes, Members, considered the very extensive evidence and comprehensive arguments submitted in relation to the above-noted application. The hearings commenced in Vancouver, B.C., on April 8, 2002 and concluded in Toronto, Ontario, on May 23, 2003. Additional submissions were filed by both parties in February and September of 2004,

Le Conseil, composé de M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président, et de M[mes] Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres, a examiné la très volumineuse preuve ainsi que les arguments exhaustifs qui ont été déposés en relation avec la demande mentionnée en rubrique. Les audiences ont commencé à Vancouver (C.-B.), le 8 avril 2002, et se sont terminées à Toronto (Ontario), le 23 mai 2003. Les deux parties ont déposé des observations supplémentaires en février et en septembre

updating the Board on developments subsequent to the conclusion of the formal hearings.

Appearances

Mr. Dan Rogers and Ms. Shona Moore, for the applicant union;
Messrs. Bill Olson and Keith Labossiere, for the respondent employers.

I - Nature of the Application

[1] On April 27, 2001, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) filed an application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) requesting that the Board order that the various respondents - CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), and the following television stations considered part of the Global Television Network, namely CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK - are a single employer and a single federal work, undertaking or business for all purposes of the *Code*. The union further requested that the Board consolidate the existing bargaining unit certificates granted to the CEP at the respondents' various locations into one certificate and one bargaining unit. In its application, the CEP also requested an order clarifying that those employees employed as web writers be included in the newly structured single bargaining unit.

[2] The applicant union described the orders that it sought as follows:

> ... that the respondents are a single employer and a single federal work, undertaking or business pursuant to the provisions of section 35 of the *Canada Labour Code*.
>
> ... that the Board allow the parties to commence the process under Article 18.1 of the *Canada Labour Code* with the objective of coming to an agreement regarding the determination of bargaining unit structure. ...
>
> ...

2004 pour mettre le Conseil au courant d'événements qui se sont produits après la clôture des audiences formelles.

Ont comparu

M[es] Dan Rogers et Shona Moore, pour le syndicat requérant;
M[es] Bill Olson et Keith Labossiere, pour les employeurs intimés.

I - Nature de la demande

[1] Le 27 avril 2001, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) a présenté au Conseil, en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), une demande visant à obtenir une ordonnance selon laquelle les diverses intimées, CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), et les stations de télévision suivantes, considérées comme faisant partie du réseau de télévision Global, à savoir CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK, forment un employeur unique et une entreprise fédérale unique pour l'application du *Code*. Le syndicat a demandé également au Conseil de regrouper en un seul certificat et en une seule unité de négociation les certificats d'accréditation des unités de négociation existantes qui ont été délivrés au SCEP aux divers établissements des intimées. Par sa demande, le SCEP espère obtenir également une ordonnance précisant que les employés qui occupent des postes de rédacteur des pages web sont inclus dans la nouvelle structure d'unité de négociation unique.

[2] Le syndicat requérant a décrit les ordonnances qu'il a demandées dans les termes suivants:

> ... que les intimées constituent un employeur unique et exploitent une entreprise fédérale unique au sens de l'article 35 du *Code canadien du travail*.
>
> ... que le Conseil permette aux parties d'entreprendre le processus prévu à l'article 18.1 du *Code canadien du travail* dans le but d'en arriver à une entente sur la détermination de la structure d'unité de négociation...
>
> ...

... that the Board retain its jurisdiction, pursuant to section 20 of the *Code*, to review the structure of the bargaining units in the event that the parties are unable to come to an agreement.

... que le Conseil se réserve le droit, conformément à l'article 20 du *Code*, d'examiner la structure d'unité de négociation si les parties sont incapables d'en arriver à une entente.

(traduction)

II - Facts

A - General Overview and History

[3] CanWest Global Communications Corp. (CanWest or Global) is an international media company that has been in existence since 1979. Its head offices are located in Winnipeg, Manitoba but it also has several operations outside of Canada. CanWest has many wholly and partially owned corporate entities in Canada, which include 3815668 Canada Inc., CanWest Entertainment Inc., Fireworks Entertainment Inc., CanWest Media Inc., Global Television Network Inc., CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., Global Communications Limited, CanWest Media Sales Ltd., Global Television Network Quebec Limited Partnership, Medbroadcast Corporation, and All Sport Ventures Inc. The preceding list may not be the most current iteration of corporate structuring of CanWest's operations in Canada, but it accurately represents a snapshot of its operations as outlined in its December 2000 Annual Information Form so as to provide a glimpse of the layering of its corporate structures.

[4] The Global network of television stations began with CKND Winnipeg operating as an independent station in the 1970's. Thereafter, two television stations were purchased in the 1980's, one in Toronto and one in Ottawa. New licences were also obtained for television stations in Saskatoon and Regina around the same time. In the late 1980's and early 1990's, existing television stations were purchased in Vancouver, Dartmouth, Saint John and Quebec. Each station is individually licenced by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC); there is no network licence in existence.

[5] On March 31, 2000, Western International Communications (WIC) was purchased by CanWest, which included television stations in Vancouver, Victoria, Kelowna, Calgary, Edmonton, Red Deer, Hamilton and Montréal. As a result of a ruling by the CRTC, one of the Vancouver stations and one of the

II - Faits

A - Aperçu général et historique

[3] CanWest Global Communications Corp. (CanWest ou Global) est une entreprise médiatique internationale qui existe depuis 1979. Elle a son siège social à Winnipeg (Manitoba), mais elle compte également plusieurs établissements à l'étranger. CanWest détient au Canada de nombreuses entités soit en propriété exclusive, soit en propriété partielle, dont 3815668 Canada Inc., CanWest Entertainment Inc., Fireworks Entertainment Inc., CanWest Media Inc., Global Television Network Inc., CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., Global Communications Limited, CanWest Media Sales Ltd., Global Television Network Québec Limited Partnership, Medbroadcast Corporation, et All Sport Ventures Inc. La liste qui précède n'est peut-être pas l'itération la plus actuelle de la structure commerciale des établissements de CanWest au Canada, mais elle offre un portrait exact de ses activités telles qu'elles ont été exposées dans son formulaire d'information annuelle de décembre 2000 de manière à donner un aperçu des diverses couches qui composent ses structures commerciales.

[4] Le réseau de stations de télévision Global est né dans les années 1970. CKND Winnipeg exploitait alors une station indépendante. Par la suite, soit dans les années 1980, deux stations de télévision ont été achetées: l'une à Toronto et l'autre, à Ottawa. À peu près au même moment, de nouvelles licences ont été obtenues également à l'égard de stations de télévision à Saskatoon et à Regina. À la fin des années 1980 et au début des années 1990, Global a acheté des stations de télévision existantes à Vancouver, Dartmouth, Saint-Jean et Québec. Chaque station détient elle-même une licence qui lui a été délivrée par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications du Canada (CRTC). Il n'existe pas de licence de réseau.

[5] Le 31 mars 2000, CanWest a acheté Western International Communications (WIC), qui possédait des stations de télévision à Vancouver, Victoria, Kelowna, Calgary, Edmonton, Red Deer, Hamilton et Montréal. Par suite d'une décision du CRTC, l'une des stations de Vancouver et l'une des stations de Montréal ont été

Montréal stations were both sold. The CRTC did not approve of the purchase of WIC until July of 2000. During this same time period in 2000, CanWest also purchased substantially all of Hollinger's Canadian newspaper and Internet assets, a 50 percent interest in the National Post (which has since been increased to 100 percent), and a multicultural television station in Montréal.

[6] CEP currently is the certified bargaining agent representing employees in 12 of the television stations, CHAN Vancouver (BCTV), CHEK Victoria, CHBC Kelowna, CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge, CFSK Saskatoon, CKND Winnipeg, CIII Toronto, CIII Ottawa, CIHF Saint John and CIHF Dartmouth. Toronto and Ottawa are covered by the same certification order, so that there are 11 bargaining units in total. Of these 12 stations, all were branded as Global Television when the hearing concluded, except for Victoria (branded as a CH station after being a CBC affiliate for years) and Kelowna (still a CBC affiliate). The CanWest-owned television stations in Red Deer, Regina, Hamilton and Montréal are not certified with the CEP.

[7] Of those stations which are certified with the CEP, there is no consistency in the scope of the bargaining units, with such differences as diverse as CIII Toronto and Ottawa where the single certification order covers only those employees involved in news-gathering in the two television stations, to CHBC Kelowna where the bargaining unit covers virtually all employees except selected managers and sales personnel working in the one station. Celese Fletcher, Vice President of Labour Relations with GlobalTV, described the certificates on the basis of the variety of scope and types of bargaining unit descriptions. She said that some are numerative, some only involve news activity, some are defined by geographic location, some have anchors in-scope, some have working supervisors in-scope, some have out-of-scope managers who "shoot," some have traffic in-scope and some have sales in-scope. She insisted that no two certificates look alike, and explained that the differences have arisen over the years from the historical practices of the station and the different management teams. In many cases, the particular bargaining unit description reflected the talents of the staff and the managers, the manner in which the work has been "bundled," the needs of the community and the CRTC obligations in place at the time of

vendues. Le CRTC n'a approuvé l'achat de WIC qu'au mois de juillet 2000. C'est au cours de cette même période, en 2000, que CanWest a acquis également la quasi totalité des journaux canadiens de Hollinger et de ses actifs Internet, une participation de 50 pour cent dans le National Post (qui a été portée à 100 pour cent depuis), et une station de télévision multiculturelle à Montréal.

[6] Le SCEP est à l'heure actuelle l'agent négociateur accrédité qui représente les employés de 12 stations de télévision, CHAN Vancouver (BCTV), CHEK Victoria, CHBC Kelowna, CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge, CFSK Saskatoon, CKND Winnipeg, CIII Toronto, CIII Ottawa, CIHF Saint-Jean et CIHF Dartmouth. Toronto et Ottawa étant visées par la même ordonnance d'accréditation, il existe au total 11 unités de négociation. Ces 12 stations étaient toutes identifiées à Global Television au moment où l'audience a pris fin, à l'exception de la station de Victoria (qui portait le nom de CH, après avoir été une station affiliée au réseau CBC - la contrepartie anglaise de la Société Radio-Canada - pendant des années) et de celle de Kelowna (qui demeure une station affiliée à la CBC). Les employés des stations de télévision qui appartiennent à CanWest à Red Deer, Regina, Hamilton et Montréal ne sont pas représentés par le SCEP.

[7] Parmi les stations dont l'agent négociateur accrédité est le SCEP, il n'existe aucune uniformité sur le plan de la portée des unités de négociation. Par exemple, en ce qui concerne les stations de CIII Toronto et Ottawa, l'ordonnance d'accréditation unique couvre les seuls employés qui participent à la collecte de l'information dans les deux stations de télévision, alors que chez CHBC Kelowna, l'unité de négociation couvre pour ainsi dire tous les employés, à l'exception de certains directeurs et du personnel des ventes qui travaillent à la station en question. Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour GlobalTV, a décrit les certificats en fonction de la diversité de la portée et des types de descriptions des unités de négociation. Elle a déclaré que, tandis que certaines unités de négociation sont décrites de façon énumérative, d'autres concernent les seules activités liées aux informations ou sont définies en fonction d'un lieu géographique. Il y en a d'autres, a-t-elle signalé, qui incluent les chefs d'antenne ou les superviseurs exécutants, ou qui excluent les directeurs qui «tournent». Enfin, certaines unités de négociation incluent les fonctions de routage tandis que d'autres comprennent le personnel des ventes. M^{me} Fletcher a insisté sur le fait qu'aucun certificat ne ressemble à un autre certificat, et expliqué

certification. Some of the stations are incorporated entities, while other stations are not.

[8] The history of CanWest reflects the latest ownership trends in the Canadian broadcasting industry. The regulatory and legislative changes implemented by the CRTC have led to a consolidation of ownership. The relatively recent purchase of WIC furthers consolidation in the industry, as noted in the Board's decision in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073:

> [11] ... While in the past, the television broadcast industry was largely characterized by fragmented individual ownership, there has been a move toward convergence of ownership to the point where there are now three major players in the private television broadcasting industry - WIC, CTV and Global - with an array of fragmented minor individual independents. ...
>
> (pages 4-5; 227; and 143,740)

[9] CanWest has expanded the concept of convergence normally associated with television broadcasting, as it has taken steps to permit the further integration of its corporately-owned print and electronic media resources into its various television stations. Evidence was presented which clearly showed instances where National Post (or other CanWest newspapers) reporters and their stories were imported into either national or local news television programming.

[10] In the CRTC hearings involving Global's acquisition of the WIC television properties, there were representatives from almost every existing Global station in attendance. Presentations were made by senior managers employed by one or another of CanWest's umbrella corporations. It was clearly conveyed that the application was not seeking a group licence (even though the presentations were using the CRTC's new group licencing renewal process), but rather it was wanting to continue with the individual station licences that had been in place with WIC. In

que les différences se sont forgées au fil des ans du fait des pratiques historiques de chacune des stations et des différentes équipes de gestion qui les ont menées. Dans de nombreux cas, la description de l'unité de négociation en cause témoignait des talents du personnel et des directeurs, de la manière dont le travail a été regroupé, des besoins de la communauté et des obligations imposées par le CRTC qui étaient en vigueur au moment de l'accréditation. Certaines des stations sont des entités constituées en personne morale, tandis que d'autres ne le sont pas.

[8] L'historique de CanWest témoigne des plus récents courants observés au Canada au chapitre de la propriété dans le secteur de la radiodiffusion. Les changements réglementaires et législatifs mis de l'avant par le CRTC ont mené à un regroupement de la propriété. L'acquisition assez récente de WIC accentue ce mouvement, ainsi que le Conseil l'a fait remarquer dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI nº 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073:

> [11] ... Alors que par le passé le secteur de la télédiffusion privée était largement fragmenté, on y retrouve aujourd'hui trois grands diffuseurs - WIC, CTV et Global - et un ensemble de petites stations indépendantes...
>
> (pages 4-5; 227; et 143,740)

[9] CanWest a élargi le concept de convergence que l'on associe habituellement à la télédiffusion en prenant des mesures visant à accroître, au sein de ses diverses stations de télévision, l'intégration des ressources de la presse écrite et de la presse électronique appartenant à l'entreprise. La preuve produite a clairement démontré des cas où des journalistes du National Post (ou d'autres journaux appartenant à CanWest) et leurs reportages avaient été intégrés aux bulletins télévisés d'informations locales ou nationales.

[10] Lors des audiences qui se sont tenues devant le CRTC sur l'acquisition par Global des établissements de radiodiffusion de WIC, des représentants de presque toutes les stations Global existantes étaient présents. Des membres de la haute direction travaillant pour l'une ou l'autre société parapluie de CanWest ont présenté des observations. Ils ont clairement indiqué que la demande ne visait pas à obtenir une licence de groupe (bien que l'on ait utilisé le nouveau processus collectif de renouvellement des licences du CRTC), mais plutôt à poursuivre les activités au moyen des

seeking the CRTC's approval of the purchase, CanWest outlined the additional programming, investment and other resources that would be infused into certain of the weaker television stations being purchased.

[11] Virtually every witness that appeared before this panel of the Board accepted that policy changes by the CRTC have had an impact on how local stations operate. The modification to local programming requirements, among other things, has moved the entire industry towards consolidation and rationalization, with a greater concentration of ownership than ever before. This has resulted in a movement away from local and regional programming and a loss of employment for those working in the production side of the business. Robert Lumgair suggested that Global was not much different than others in the industry, with an increasingly centralized responsibility and service delivery in respect to its programming, technological changes and platforms, labour relations, accounting and regulatory affairs.

B - Station by Station Review

1 - CHAN Vancouver (BCTV)

[12] The bargaining unit for CHAN Vancouver (BCTV) has been previously described in the latest Board order dated August 6, 1997 [7239-U], as:

> all employees of BCTV, a Division of Westcom TV Group Limited, at Station CHAN-TV, **excluding** those employed in Traffic, Programming, Promotions, Administration, Computer Group, Cafeteria, New Business Development, Building Maintenance, Security, Sales, and **excluding** from "News" - News Director, Editing Co-ordinator, Research Supervisor, Weather Announcer, Executive Assistant, Sr. Producer, News Gathering, VP News, Sports Director, Supervising Director, Senior Producer Technical, Manager News Administration, Chief Cameraman, Team Leader Production; from "Canada Tonight" - Reporter/Edmonton, Anchor, Reporter/Toronto; from "Operations On-air" - Manager, Master Control/tape; from "Engineering" - Director Engineering, Chief Engineer/ Transmitter, Chief Engineer; from "Production" - Producer/ Director, Executive Producer, Production & On-Air Creative; from "Mobile" - Mobile Coordinator/Technical Director, Assistant Mobile Co-ordinator; from "Commercial Production" - Manager Production, Producer/Director; from "Studio Operations" - Manager Operations, Video Switcher, Technical

licences de chacune des stations que le WIC détenait déjà. Dans sa demande d'approbation de l'acquisition présentée au CRTC, CanWest a donné un aperçu des nouveaux programmes qu'elle entendait intégrer à certaines stations de télévision plus faibles qui faisaient partie de l'acquisition, et des investissements et autres ressources qu'elle entendait y injecter.

[11] À peu près tous les témoins qui ont comparu devant le présent banc du Conseil ont admis que les changements fondamentaux que le CRTC a adoptés avaient eu des répercussions sur le fonctionnement des stations locales. Les exigences nouvelles au niveau de la programmation locale, entre autres choses, ont entraîné l'industrie toute entière vers un regroupement et une rationalisation, d'où une concentration de la propriété plus importante que jamais auparavant. En conséquence, la programmation locale et régionale a été délaissée et les travailleurs de la production ont dû faire face à des pertes d'emploi. Robert Lumgair a indiqué que Global n'était pas très différente des autres joueurs qui œuvrent dans ce secteur d'activités, la responsabilité et la prestation des services étant de plus en plus centralisées au niveau de sa programmation, des changements et plates-formes technologiques, des relations du travail, de la comptabilité et des questions de nature réglementaire.

B - Examen station par station

1 - CHAN Vancouver (BCTV)

[12] L'unité de négociation formée au sein de CHAN Vancouver (BCTV) a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 6 août 1997 [7239-U]:

> tous les employés de BCTV, une division de Westcom TV Group Limited, travaillant à la station CHAN-TV, **à l'exclusion** de ceux qui travaillent aux services du trafic, de la programmation, de la promotion, de l'administration, du Groupe informatique, de la cafétéria, du développement de nouveaux marchés, de l'entretien des immeubles, de la sécurité, des ventes, et **à l'exclusion** du secteur des «Nouvelles» - du directeur du service des nouvelles, du coordonnateur de la rédaction, du superviseur à la recherche, de l'annonceur - météorologie, de l'adjoint administratif, du premier réalisateur, du préposé à la collecte d'informations, du VP des nouvelles, du directeur des sports, du directeur superviseur, du premier réalisateur - technique, du directeur de l'administration des nouvelles, du caméraman principal, du chef d'équipe de la production; du secteur «Canada Tonight» - du journaliste/ Edmonton, du présentateur, du journaliste/Toronto; du secteur «En ondes» - du directeur de la régie centrale/bandes; du secteur «Ingénierie» - du directeur du service de l'ingénierie, de l'ingénieur en chef/transmission, de l'ingénieur en chef; du

Director; from "Computer Graphics" - Technical Director Computer Graphics.

secteur «Production» - du réalisateur/directeur, du réalisateur-coordonnateur, production et création en ondes; du secteur «Exploitation à l'extérieur» - du coordonnateur du service d'exploitation à l'extérieur/directeur technique, du coordonnateur adjoint; du secteur «Production commerciale» - du directeur du service de production, du réalisateur/directeur; du secteur «Exploitation des studios» - du chef d'exploitation, de l'aiguilleur, du directeur technique; du secteur «Infographie» - du directeur technique - infographie.

[13] Mark Cameron has been employed for 14 years with BCTV in Vancouver. At the time of his testimony, he was the ENG news editor. For the previous three years, he had been on the CEP executive, most recently as the secretary-treasurer for the local. The bargaining unit at BCTV includes approximately 197 employees, comprising temporary, part-time and full-time staff. Some employees work outside of the Greater Vancouver area. There is one reporter in Victoria covering the provincial legislature and two transmitter technicians in the interior of the province. The camera person, who used to assist the legislative reporter in Victoria, has been absent on long term disability leave, and the vacancy has not been filled from within the bargaining unit. BCTV was a WIC television station prior to its acquisition by Global. It used to be a CTV affiliate until August 1, 2001, meaning it broadcast news and other programs typically found on the main CTV network such as *Canada AM*, *National News with Lloyd Robertson* and *The West Wing*. The CTV affiliation continued after the purchase by Global, such that the viewers would not have seen many changes during the first year of Global's ownership. The station was re-branded to a Global station in September 2001, when the affiliation agreement with CTV ended.

[13] Mark Cameron travaille pour BCTV à Vancouver depuis 14 ans. Au moment de témoigner, il était directeur de l'information (journalisme électronique). Au cours des trois années passées, il a été membre de la direction du SCEP, plus récemment à titre de secrétaire-trésorier de la section locale. L'unité de négociation de BCTV compte approximativement 197 employés comprenant des employés temporaires ainsi que des employés à temps partiel et à temps plein. Certains employés travaillent à l'extérieur du grand Vancouver. Il y a, à Victoria, un journaliste qui couvre l'assemblée législative provinciale, tandis que deux techniciens d'émetteur travaillent sur le continent. Le caméraman, qui aidait auparavant le journaliste affecté à l'assemblée législative à Victoria, est en congé d'invalidité à long terme, et son poste n'a pas été comblé par un employé provenant de l'unité de négociation. BCTV était une station de télévision de WIC avant son acquisition par Global. Elle avait été, jusqu'au 1er août 2001, une station affiliée à CTV, ce qui signifie qu'elle diffusait des émissions d'information et autres séries que diffusait généralement le réseau principal de CTV, comme *Canada AM*, *National News with Lloyd Robertson* et *The West Wing*. L'affiliation avec CTV ayant été maintenue après l'acquisition par Global, les téléspectateurs n'ont pas remarqué beaucoup de changements au cours de l'année qui a suivi l'acquisition. La station a commencé à être identifiée à Global en septembre 2001, lorsque le contrat d'affiliation conclu avec CTV a expiré.

[14] BCTV has the dominant supper news hour program in the Vancouver market, and has maintained that position for decades. Mark Cameron described it as "the number one local news show on the continent in terms of viewers."

[14] À l'heure du souper, c'est BCTV qui diffuse le bulletin d'information d'une heure le plus regardé dans le marché de Vancouver, et elle maintient cette position depuis des dizaines d'années. Mark Cameron l'a qualifié de «bulletin d'informations locales numéro un sur le continent pour ce qui est du nombre de téléspectateurs» (traduction).

[15] Prior to Global's acquisition, there was significant integration between the Vancouver station and CHEK, Global's newly acquired Victoria station from the WIC group. The master control had been moved to Victoria

[15] Avant l'acquisition par Global, la station de Vancouver et CHEK, la station de Victoria que Global avait récemment achetée au groupe WIC, étaient très intégrées. La régie centrale avait été déplacée à Victoria

before the Global purchase, while the traffic function moved to Vancouver. (Traffic operations are outside the scope of the BCTV Vancouver bargaining unit.) The newsrooms were very cooperative with each other and were closely integrated, in terms of interviews, news shots and exchange of news footage. It was not uncommon for a manager to move from BCTV to CHEK, or vice versa. Old equipment from BCTV that had been replaced was often sent to CHEK. For ten years, Brian Kavanagh managed the human resources for both BCTV and CHEK from the Vancouver station. There was also coordination in programming. The Vancouver Canucks hockey games would be produced in Vancouver and shown on BCTV. CHEK covered the Vancouver Grizzlies basketball games. Programming and scheduling were extensively coordinated, to ensure that the same program was not being shown on both stations at the same time. Mark Cameron testified that he understood that BCTV controlled the decision-making over programming.

avant l'acquisition par Global, tandis que la fonction de routage relevait de la station de Vancouver. (Les activités liées au routage ne relèvent pas de la compétence de l'unité de négociation de BCTV Vancouver.) Les salles des nouvelles ont fait preuve d'une très grande coopération entre elles et ont été étroitement intégrées, au chapitre des entrevues, des images et de l'échange de reportages. Il n'était pas rare qu'un directeur passe de BCTV à CHEK, ou vice versa. Le vieil équipement de BCTV qui avait été remplacé était souvent envoyé à CHEK. Pendant dix ans, Brian Kavanagh a géré les ressources humaines tant pour BCTV que pour CHEK, à partir de la station de Vancouver. On coordonnait également la programmation. Les parties de hockey des Canucks de Vancouver étaient produites à Vancouver et diffusées par BCTV, et CHEK couvrait les parties de basket-ball des Grizzlies de Vancouver. La programmation et la grille-horaire étaient coordonnées presque en tous points pour s'assurer qu'un même programme ne soit pas diffusé sur les deux stations en même temps. Mark Cameron a témoigné avoir cru comprendre que BCTV détenait le pouvoir de prendre les décisions liées à la programmation.

[16] Since the acquisition by Global, the degree of integration and coordination has increased even more. Mark Cameron described the integration as "one big newsroom separated by a ferry ride." He cited the *SportsPage* programs, which are both produced in Vancouver just down the hall from each other, as an example of the degree of integration between the two stations. There are two control rooms and two studios for the two live productions. Each is produced six times per week, with the signal feeds going to the master control in Victoria.

[16] Depuis l'acquisition par Global, le degré d'intégration et de coordination s'est encore accru. Mark Cameron a dit de cette intégration qu'elle avait entraîné la création d'une «grande salle des nouvelles que sépare un trajet en traversier» (traduction). Il a donné en exemple, pour démontrer le degré d'intégration entre les deux stations, les programmes *SportsPage*, qui sont tous deux produits à Vancouver, au même étage d'un même immeuble. Les deux émissions diffusées en direct sont dotées de leur propre régie et disposent de leur propre studio. Chacune est produite six fois par semaine, et les signaux d'alimentation sont transmis à la régie centrale à Victoria.

[17] There is virtually no separation in BCTV's production of local and national news, according to Mark Cameron. Both use the same edit bay in the microwave van for live news. The original idea of a national reporter and a national camera person has never come into effect. The news editor works on the national news until 3:30 p.m. and then moves to cut a local news story for the local news program.

[17] D'après Mark Cameron, il n'existe pour ainsi dire aucune séparation au niveau de la production par BCTV d'émissions d'informations locales et nationales. Dans les deux cas, on utilise la même aire de montage dans le camion micro-ondes pour les nouvelles diffusées en direct. L'idée initiale consistant à avoir un journaliste au niveau national et un caméraman au niveau national ne s'est jamais concrétisée. Le directeur de l'information travaille à l'information nationale jusqu'à 15 h 30, puis se consacre au montage d'un reportage local pour le bulletin d'informations locales.

[18] Mark Cameron sees Global as "one big newsroom across the country." There are daily conference calls about that day's news stories. The assignment editor is on the phone regularly with others across the country. Everyone uses the ENPS system, which is a shared database with full text and script. Anyone else in another Global station can look at what BCTV is doing on a story. The graphics are readily transportable, with their production being done in one location like Vancouver for a story being aired in Ottawa or Halifax. Mark Cameron cited the anniversary of 9-11 as an example of the integration and cooperation of the Global stations. During the week of that anniversary, Global's national news program, *Global National with Kevin Newman*, traveled across Canada. It used the local resources of the Global station in the area of its broadcast, with everything coordinated and directed through the Vancouver hub. Although the national news relies upon the Global News Exchange (GNX) system, it can interface with ENPS and is very similar to it. However, GNX is for the exclusive use of employees working on the national news program, not for local news reporters or editors.

[18] Mark Cameron voit Global comme une «seule grande salle des nouvelles qui couvre tout le pays». Des téléconférences se déroulent tous les jours au sujet des événements qui font l'actualité. L'agent des affectations s'entretient régulièrement au téléphone avec d'autres agents de partout au pays. Tous utilisent le système ENPS, une base de données commune permettant un accès aux textes et aux scripts complets. Quiconque se trouve dans une autre station de Global peut regarder comment BCTV traite un reportage. Les graphismes sont facilement transportables, étant donné qu'ils sont produits dans un seul endroit, comme Vancouver, pour un reportage diffusé à Ottawa ou à Halifax. Mark Cameron a cité l'anniversaire des événements du 11 septembre à titre d'exemple de l'intégration et de la coopération qui existent entre les stations de Global. Pendant la semaine de l'anniversaire, le bulletin d'informations nationales de Global, *Global National with Kevin Newman*, s'est promené partout au Canada. Il a fait appel aux ressources de la station Global qui se trouvait dans la région de sa télédiffusion, tout étant coordonné et dirigé par la station pivot de Vancouver. Bien que les informations nationales dépendent du système Global News Exchange (GNX), il demeure possible de se raccorder au ENPS, qui compte beaucoup de similarités avec le premier système. Toutefois, le GNX est réservé à l'utilisation exclusive des employés qui travaillent au bulletin national et non à celle des journalistes et chefs des informations locales.

[19] The integration and coordination has expanded beyond the television media to include CanWest's print media. BCTV regularly cross-merchandises the local newspaper owned by CanWest by airing a pre-tape of "what's in tomorrow's paper." This is supported by a television camera that is permanently maintained in the Pacific Press newsroom. The size of Global's operations across the country has enabled BCTV to access news stories from Ottawa and the Maritimes without any of the problems that existed prior to Global's acquisition. Investigative journalism is now coordinated on more than one media level (e.g. a feature report on bullying).

[19] L'intégration et la coordination se sont étendues au-delà du médium de la télévision pour inclure les médias imprimés de CanWest. Il arrive régulièrement à BCTV de faire la promotion des journaux locaux dont CanWest est propriétaire en diffusant un segment préenregistré de ce qui se trouvera dans l'édition du lendemain. On se sert à cette fin d'une caméra de télévision, qui est maintenue en permanence dans la salle de presse de la région du Pacifique. La taille des activités de Global au Canada a permis à BCTV d'avoir accès à des reportages provenant d'Ottawa et des Maritimes sans éprouver les difficultés qui existaient avant l'acquisition par Global. Le journalisme d'enquête est maintenant coordonné au niveau de plus d'un médium (p. ex. un reportage de fond sur le taxage).

[20] Mark Cameron indicated that with the integration has come more rules and mandatory approvals. For example, if BCTV wished to break into its broadcast of *Global National with Kevin Newman*, BCTV would

[20] Mark Cameron a indiqué que l'intégration ne s'était pas faite sans l'entrée en jeu de règles et d'approbations obligatoires supplémentaires. Ainsi, si elle souhaitait interrompre la diffusion du *Global*

need the approval of someone from Global's Toronto offices.

[21] Brian Kavanagh was the chief spokesperson for the employer at the collective bargaining involving BCTV. Robert Lumgair was the chief spokesperson for the union, being a national representative with CEP based out of Vancouver. Brian Kavanagh pointed out the impact that Global's acquisition of the WIC stations would have on the company proposals, saying that the landscape had changed and that any proposals from the union of a national nature would not receive much attention in bargaining. He advised the union that certain Global proposals arose from a national concern, and directed the union to the anti-boycott proposal and some jurisdictional issues. One of the major issues in collective bargaining involved pensions, and Brian Kavanagh would often advise Mark Cameron that Global management back east had directed him to adopt a certain position. Similar testimony was presented concerning grievance settlements, with much of the blame for tardy resolutions being placed on the many approvals required from Winnipeg or Toronto.

[22] Robert Lumgair identified two common themes from Global in the BCTV collective bargaining. The first was the anti-boycott language (also referred to as the "no harms" provision) that was described by Brian Kavanagh as "near and dear" to Global. However, this proposal was eventually withdrawn in BCTV's final offer, after the employer's chief spokesperson notified Celese Fletcher in Toronto. The second involved a provision dealing with the transfer of work between jurisdictions, which required the substitution of corporate names to reflect the new owners and to modify the scope of the work transfers. It was suggested that the work transfers would go beyond the newly acquired television stations of Global to include job transfers to the print media side of CanWest's operations.

[23] Robert Lumgair testified that Brian Kavanagh had to repeatedly check with someone who was not on the bargaining committee for approval on certain items, which meant that he occasionally was forced to admit that he could not deliver on certain proposals like the

National with Kevin Newman, BCTV devrait obtenir l'approbation des bureaux de Global à Toronto.

[21] Brian Kavanagh était le porte-parole principal de l'employeur au cours des négociations collectives mettant en cause BCTV. Robert Lumgair, qui était un représentant national du SCEP basé à Vancouver, était le porte-parole principal du syndicat. Brian Kavanagh a souligné l'impact que l'acquisition par Global des stations de WIC a eu sur les propositions de l'entreprise, affirmant que le paysage avait subi des modifications et que toute proposition provenant du syndicat revêtant un caractère national jouirait de peu d'attention dans les négociations. Il a indiqué au syndicat que certaines propositions de Global étaient le résultat d'un enjeu national, et dirigé son attention vers la proposition relative à l'interdiction de boycotter et certaines questions de compétence. L'un des principaux enjeux dans les négociations collectives concernait les pensions, et Brian Kavanagh a souvent fait remarquer à Mark Cameron que la direction de Global dans la région de l'Est lui avait demandé d'adopter une certaine position. Un témoignage similaire a été donné concernant les règlements de griefs, le plus gros du blâme, en ce qui concerne les règlements tardifs, étant attribué aux nombreuses approbations requises de Winnipeg ou de Toronto.

[22] Robert Lumgair a relevé deux points communs dans les propositions que Global a présentées aux employés de BCTV dans le cadre des négociations collectives. Le premier est la clause interdisant le boycottage (également appelée la clause de «non-préjudice») dont Brian Kavanagh a dit qu'elle était très chère à Global. Toutefois, cette proposition a dû, en bout de ligne, être retirée de l'offre finale de BCTV, après que le porte-parole principal de l'employeur en eut avisé Celese Fletcher à Toronto. Le deuxième point mettait en cause une disposition portant sur le transfert de tâches entre administrations, ce qui nécessitait la substitution des noms des sociétés pour tenir compte des nouveaux propriétaires et modifier la portée des transferts de tâches. On a indiqué que les transferts de tâches ne toucheraient pas uniquement les stations de télévision de Global nouvellement acquises et qu'ils s'étendraient également aux établissements de presse écrite appartenant à CanWest.

[23] Robert Lumgair a témoigné que Brian Kavanagh avait dû, à maintes reprises, s'adresser à une personne qui ne faisait pas partie du comité de négociation pour obtenir son approbation sur certains points, ce qui signifie qu'il a dû, à l'occasion, être forcé d'admettre

wrapping up of the existing pension plan. At one point, Brian Kavanagh reportedly advised Robert Lumgair that as a result of a conference call with Toronto and Winnipeg, he had been instructed to withdraw the previously agreed upon harassment clause. (Based upon other collateral testimony, it was likely that the two individuals in Toronto and Winnipeg were Celese Fletcher and Harold Piercey, although nothing turns upon this fact alone.) He had refused, knowing it would be bargaining in bad faith. In an effort to work around those instructions, he had agreed to some changes to the agreed-upon anti-harassment provisions, which he felt should pose no problem to the union. Celese Fletcher testified concerning her involvement in the proposed anti-harassment language. She was contacted by Brian Kavanagh to review the anti-harassment language. She pointed out some potential problems with the proposal in relation to human rights complaints, but did not direct him to do anything. At the point of her last involvement in the proposal, Brian Kavanagh was undecided as to what to do with the proposal that had already been agreed to with the union. Later, she found out that Brian Kavanagh had talked to Jack Tomik, a former manager of CHEK Victoria, about the proposal, but she was uncertain of the details involving how things had finally worked themselves out in the collective bargaining.

[24] As a result of a discussion between rounds of collective bargaining involving Brian Kavanagh, Harold Piercey, Celese Fletcher and Jack Tomik, it was concluded that BCTV should withdraw the anti-boycott language. Celese Fletcher suggested it was Jack Tomik who came to the conclusion that it was no longer necessary for BCTV to push this proposal further in its collective bargaining. She advised that it would be safe to remove this proposal, once it became clear that Brian Kavanagh would be following Jack Tomik's conclusion at the bargaining table.

qu'il ne pouvait pas donner suite à certaines propositions, comme la proposition relative à la liquidation du régime de pension existant. À un moment donné, Brian Kavanagh aurait informé Robert Lumgair que, par suite d'une téléconférence avec Toronto et Winnipeg, il avait reçu l'ordre de retirer la clause de non-harcèlement sur laquelle les parties s'étaient auparavant entendues (compte tenu d'un autre témoignage incident, il est probable que les deux personnes à Toronto et Winnipeg aient été Celese Fletcher et Harold Piercey, bien que rien ne porte sur ce fait seul). Il avait refusé, sachant que cela reviendrait à négocier de mauvaise foi. Dans un effort pour trouver une solution de rechange à ces directives, il avait accepté d'apporter aux dispositions relatives au non-harcèlement sur lesquelles les parties s'étaient entendues certains changements qu'à son avis le syndicat n'aurait aucune difficulté à accepter. Celese Fletcher a témoigné au sujet du rôle qu'elle a joué à l'égard du libellé proposé de la disposition relative au non-harcèlement. Brian Kavanagh a communiqué avec elle pour lui demander d'examiner le libellé de la clause en question. Elle a souligné certains problèmes potentiels dans la proposition sur le plan des droits de la personne, mais elle ne lui a pas demandé de faire quoi que ce soit. Au moment de la dernière intervention de M^me^ Fletcher touchant la proposition, Brian Kavanagh était indécis quant à ce qu'il allait faire de la proposition qui avait déjà été convenue avec le syndicat. Plus tard, M^me^ Fletcher a appris que Brian Kavanagh avait parlé avec Jack Tomik, un ancien directeur de CHEK Victoria, au sujet de la proposition, mais elle n'a pu donner aucun détail précis sur la manière dont les choses se sont finalement réglées dans le cadre des négociations collectives.

[24] Aux termes d'une discussion qui s'est tenue entre les rondes de négociations collectives et qui a mis en présence Brian Kavanagh, Harold Piercey, Celese Fletcher et Jack Tomik, on en est arrivé à la conclusion que BCTV devait retirer la clause interdisant le boycottage. Celese Fletcher a indiqué que c'était Jack Tomik qui en était arrivé à la conclusion qu'il n'était plus nécessaire que BCTV tente de pousser cette proposition plus avant dans le cadre de ses négociations collectives, et que l'on avait jugé bon de retirer cette proposition lorsqu'il était devenu évident que Brian Kavanagh adhérerait à la conclusion de Jack Tomik à la table des négociations.

2 - CHEK Victoria

[25] The bargaining unit for CHEK Victoria has been previously described in the latest Board order dated June 30, 1995 [6710-U], as:

> all employees of CHEK-TV, a Division of Westcom TV Group Limited employed at its television station CHEK, Saanich, B.C., **excluding** station manager, executive secretary, sales manager, account executive, news director, production supervisor, assistant production supervisor, chief studio technician, and freelance hosts and hostesses.

[26] Jack Tomik, the current President of CanWest Media Sales Ltd., used to manage CHEK Victoria. He suggested that its programming was an embarrassment to the city of Victoria because it aired the BCTV Vancouver news programs. With Global's purchase, local programming increased from 13 to 26 hours per week, resulting in a 20 percent increase in staff and a 30 percent increase in production staff. The advertising revenue increased significantly for CHEK. Approximately 10 million dollars was invested in local production upgrades for the station.

[27] In March of 2001, Robert Lumgair had informally proposed to Brian Kavanagh, CHEK's chief negotiator, that the CHEK Victoria bargaining table be combined with BCTV Vancouver's collective bargaining. This proposal was rejected with a statement that since there was never a single bargaining table used even when both stations were under a single employer certification, it would be inappropriate to combine them in the present circumstances. Robert Lumgair acknowledged that it would be unlikely that CHEK's proposals would be identical to BCTV's proposals, although there were significant similarities in both proposals and collective agreements. Other details of CHEK's operations and organization are included in the overview of the facts concerning BCTV Vancouver.

3 - CHBC Kelowna

[28] The bargaining unit for CHBC Kelowna has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6775-U], as:

2 - CHEK Victoria

[25] L'unité de négociation en place au sein de CHEK Victoria a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 30 juin 1995 [6710-U]:

> tous les employés de CHEK-TV, une division de Westcom TV Group Limited qui travaillent à sa station de télévision CHEK-TV, Saanich (C.-B.), **à l'exclusion** du directeur de la station, du secrétaire administratif, du directeur des ventes, du directeur de la comptabilité, du directeur du service des nouvelles, du superviseur à la réalisation, du superviseur adjoint à la réalisation, du technicien en chef du studio, et des hôtes et des hôtesses pigistes.

[26] Jack Tomik, l'actuel président de CanWest Media Sales Ltd., a déjà dirigé les activités de CHEK Victoria. Il a indiqué que sa programmation constituait une honte pour la ville de Victoria, car la station diffusait les bulletins d'information de BCTV Vancouver. Grâce à l'acquisition par Global, la programmation locale est passé de 13 à 26 heures par semaine, ce qui a donné lieu à une hausse de 20 pour cent du personnel et de 30 pour cent du personnel de production. Les recettes tirées de la publicité ont augmenté de manière importante pour CHEK, et approximativement 10 millions de dollars ont été investis dans la modernisation de la production locale.

[27] En mars 2001, Robert Lumgair avait proposé de manière informelle à Brian Kavanagh, le négociateur principal de CHEK, de combiner les négociations de CHEK Victoria avec celles de BCTV Vancouver. Cette proposition a été rejetée au motif que, puisque l'on n'avait jamais eu recours à une table de négociation commune même à l'époque où les deux stations étaient visées par une accréditation touchant un employeur unique, il ne serait pas opportun de les combiner dans les circonstances actuelles. Robert Lumgair a reconnu qu'il était peu probable que les propositions de CHEK soient identiques à celles de BCTV, bien qu'il existait des similarités profondes tant dans les propositions que dans les conventions collectives. D'autres détails concernant les activités et l'organisation de CHEK sont énoncés dans l'aperçu général qui porte sur BCTV Vancouver.

3 - CHBC Kelowna

[28] L'unité de négociation en place au sein de CHBC Kelowna a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6775-U]:

all employees of Okanagan Valley Television (CHBC-TV), a Division of Westcom TV Group Limited, **excluding** president, general manager, vice-president, vice-president finance and finance personnel, vice-president programming/station operations, and their respective secretaries, vice-president engineering, production manager, M.I.S. coordinator, news director, vice-president sales, retail sales manager, sales representatives, retail sales coordinator, national sales coordinator.

tous les employés de Okanagan Valley Television (CHBC-TV), une division de Westcom TV Group Limited, **à l'exclusion** du président, du directeur général, du vice-président, du vice-président et des employés des finances, du vice-président de la programmation/exploitation de la station, et de leur secrétaires respectives, du vice-président au service de l'ingénierie, du chef de la production, du coordonnateur du S.I.G., du directeur des nouvelles, du vice-président des ventes, du directeur des ventes au détail, du représentant des ventes, du coordonnateur des ventes au détail et du coordonnateur national des ventes.

[29] CHBC Kelowna was a CBC affiliate station at the time of the Board hearings. While it is owned and operated by CanWest, it was under contract to broadcast programming delivered or produced by the Canadian Broadcasting Corporation (CBC). As a result, it did not air Global's national news programming but instead carried *The National with Peter Mansbridge*. Similarly, it broadcasted programming exclusively associated with the CBC such as *Hockey Night in Canada*, *Coronation Street*, *The Red Green Show* and *This Hour Has 22 Minutes*. Various witnesses indicated that the future direction of this station in relation to its continuing status as a CBC affiliate was unclear.

[29] CHBC Kelowna était une station affiliée à la CBC au moment des audiences devant le Conseil. Bien que CanWest en soit la propriétaire et qu'elle exploite la station, celle-ci était tenue par contrat de diffuser une programmation livrée ou produite par la CBC (contrepartie anglaise de la Société Radio-Canada). Pour cette raison, elle diffusait non pas le bulletin d'informations nationales de Global, mais plutôt *The National with Peter Mansbridge*. Elle diffusait également une programmation liée exclusivement à la CBC, comme *Hockey Night in Canada*, *Coronation Street*, *The Red Green Show* et *This Hour Has 22 Minutes*. Divers témoins ont indiqué que l'orientation future de cette station eu égard au maintien de son statut de station affiliée à la CBC était indéterminée.

[30] CHBC Kelowna was represented by Keith Williams in its collective bargaining with CEP. It was his first time acting as chief spokesperson in labour negotiations. Robert Lumgair was the union's chief spokesperson. As in Vancouver, Calgary and Lethbridge, anti-boycott language and a transfer of work clauses were included in the employer's collective bargaining proposals. Given the timing of the negotiations, the Kelowna anti-boycott proposal reflected the same changes that were made to Calgary's anti-boycott proposals. Keith Williams referred to it as a CanWest proposal, and confirmed that he was aware of what had transpired in Lethbridge and Calgary, although he also suggested he had less contact with CanWest management than other stations.

[30] CHBC Kelowna était représentée par Keith Williams dans ses négociations collectives avec le SCEP. Il s'agissait, pour M. Williams, d'une première expérience à titre de porte-parole principal dans le cadre de négociations collectives. Robert Lumgair était le porte-parole principal du syndicat. Comme cela avait été le cas pour Vancouver, Calgary et Lethbridge, des clauses relatives à l'interdiction de boycotter et au transfert de tâches avaient été incluses dans les propositions de négociations de l'employeur. Étant donné l'époque à laquelle les négociations se sont tenues, la proposition interdisant le boycottage présentée à Kelowna tenait compte des changements qui avaient été apportés à la même proposition qui avait été présentée à Calgary. Keith Williams a dit de cette proposition qu'elle provenait de CanWest; il a confirmé qu'il savait ce qui s'était produit à Lethbridge et à Calgary, bien qu'il ait indiqué également qu'il avait eu moins de contacts avec la direction de CanWest que d'autres stations.

[31] At one point in the midst of collective bargaining, Keith Williams traveled to Calgary and met with Chris McGinley. When negotiations resumed after his visit, collective bargaining quickly reached an impasse and moved into the conciliation stage. Don Wright, from BCTV in Vancouver, visited Kelowna to assist Keith Williams with his bargaining proposals. CHBC

[31] À un moment donné en plein milieu des négociations collectives, Keith Williams s'est rendu à Calgary pour y rencontrer Chris McGinley. Lorsqu'elles ont repris à la suite de cette visite, les négociations collectives en sont rapidement arrivées à une impasse et sont passées à l'étape de la conciliation. Don Wright, de BCTV Vancouver, s'est rendu à

Kelowna tabled a final offer shortly after the visit, which did not have the anti-boycott provisions but included the BCTV collective agreement version of the transfer of work clause. The final offer was rejected by the union membership in Kelowna because of a disagreement over wages. In subsequent discussions between Keith Williams and Robert Lumgair over what was required to get a deal, Keith Williams reportedly said that job losses and centralization would occur at a faster rate than the union anticipated. Thereafter, Keith Williams made one final adjustment to the wage package, and the Kelowna employees accepted the revised final offer in spite of the union bargaining committee's recommendation to reject it. Robert Lumgair indicated that the Kelowna monetary package was less favorable than at other stations because approximately $350,000 in advertising revenue was lost to BCTV Vancouver directly as a result of the Global purchase.

Kelowna pour aider Keith Williams aux fins de ses propositions de négociations. Peu de temps après cette visite, CHBC Kelowna a déposé son offre finale, dont avait été retranchée la disposition interdisant le boycottage, mais où avait été incluse la version de la clause de la convention collective de BCTV relative au transfert de tâches. L'offre finale a été rejetée par les membres du syndicat de Kelowna en raison d'un désaccord sur les salaires. Au cours de discussions qui se sont tenues par la suite entre Keith Williams et Robert Lumgair sur ce que les parties souhaitaient obtenir pour en arriver à une entente, Keith Williams aurait déclaré que les pertes d'emploi et la centralisation se produiraient à un rythme plus rapide que ce que le syndicat avait prévu. Par la suite, Keith Williams a effectué un dernier rajustement à l'offre visant les salaires, et les employés de Kelowna ont accepté l'offre finale révisée en dépit de la recommandation du comité des négociations de la rejeter. Robert Lumgair a expliqué que l'offre monétaire présentée à Kelowna était moins avantageuse que celle qui avait été présentée aux autres stations parce que des recettes publicitaires d'environ 350 000 $ avaient été perdues au profit de BCTV Vancouver en raison, directement, de l'acquisition par Global.

4 - CISA Lethbridge

[32] The bargaining unit for CISA Lethbridge has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6779-U], as:

> all employees of Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd., **excluding** the president and general manager, operations manager, production manager, director of news and information, director of engineering, management secretary, sales manager, sales secretary, sales executives, traffic manager, creative supervisor, chief photographer, production coordinator, and all employees of the Accounting Department located in Calgary.

4 - CISA Lethbridge

[32] L'unité de négociation formée au sein de CISA Lethbridge a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6779-U]:

> tous les employés de Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd., **à l'exclusion** des postes de président/directeur général, chef des opérations, chef de la production, directeur des nouvelles et de l'information, directeur de l'ingénierie, secrétaire de la direction, chef du service des ventes, secrétaire du service des ventes, représentants des ventes, chef du service de routage, superviseur du service de la créativité, photographe en chef, coordonnateur de la production et tous les employés du service de la comptabilité situé à Calgary.

[33] CISA Lethbridge has an employee group comprised of 28 FTE's (full-time equivalents). Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 22 employees in the bargaining unit certified with the CEP. Almost every bargaining unit employee is involved in local programming production.

[33] CISA Lethbridge est formée d'un groupe d'employés composé de 28 équivalents temps plein (ETP). La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y ait aussi quelques employés à temps partiel. L'unité de négociation, représentée par le SCEP, compte 22 employés. Presque tous travaillent à la production de la programmation locale.

[34] Prior to the Global purchase, CISA Lethbridge was a straight re-broadcast of the CICT Calgary station. Jack Tomik, the President of CanWest Media Sales

[34] Avant l'achat par Global, CISA Lethbridge se contentait de retransmettre la programmation de la station CICT Calgary. Jack Tomik, président de

Ltd., indicated that the station was on "life support" and that the purchase by Global actually increased the amount of local production and the number of local staff. While the actual numbers may not seem that significant in light of the dramatic cuts prior to the Global purchase, they were significant in re-establishing a local identity for the station.

[35] Robert Lumgair, a national representative with CEP based out of Vancouver, provided information on his involvement with Global Lethbridge. He was chief spokesperson at this bargaining table as well. Chris McGinley, GlobalTV Alberta's General Manager, was the chief spokesperson for Global Lethbridge. The other two members of the employer's bargaining team included Fraser Hiltz, GlobalTV Alberta's human resources specialist based in Edmonton and Peter Days, the General Manager for Global Lethbridge. Several of the employer's proposals were identical in language or intent with those presented to CEP and Robert Lumgair at the BCTV negotiations, and some proposals were clearly specific to Global Lethbridge's operations. Similar to other Global locations, employer proposals dealing with anti-boycott provisions and transfer of work jurisdiction were introduced by Global Lethbridge in its collective bargaining.

[36] The Lethbridge station had undergone significant changes prior to the first set of collective bargaining involving Global. Global Lethbridge had abandoned its production of commercials and as a result had lost some of its more specialized workers. The master control and traffic functions had also been transferred out of Lethbridge by WIC prior to the official acquisition by Global, resulting in an accumulated reduction by approximately 50 percent of the workforce. With the lower number of employees, the opportunities to maintain a work schedule that was "family-friendly" became more difficult. A scheduling rotation was achieved as a resolution, albeit outside of the formal collective agreement. Robert Lumgair was advised that this method of settlement was preferred in order to ensure that no precedent was set by Global. However, the resolution was not acted upon because an unfair labour practice complaint to this Board was filed. The Board ruled on that complaint, in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, December 10, 2001 (CIRB LD 563), which

CanWest Media Sales Ltd., a indiqué que la station était «maintenue en vie artificiellement» et que l'achat par Global avait en fait permis d'augmenter la proportion de production locale et le nombre d'employés locaux. Bien que ces données puissent paraître modestes étant donné les coupures spectaculaires qui ont été effectuées avant l'acquisition effectuée par Global, elles ont constitué un élément important dans le rétablissement de l'identité locale de la station.

[35] Robert Lumgair, un représentant national du SCEP basé à Vancouver, a témoigné sur le rôle qu'il a joué auprès de Global Lethbridge. Il a agi à titre de porte-parole principal au cours de ces négociations également. Chris McGinley, directrice générale de GlobalTV Alberta, était la porte-parole principale de Global Lethbridge. Les deux autres membres de l'équipe de négociation de l'employeur étaient Fraser Hiltz, spécialiste des ressources humaines de GlobalTV Alberta basé à Edmonton, et Peter Days, directeur général de Global Lethbridge. Plusieurs des propositions de l'employeur étaient identiques, au niveau du libellé ou de l'esprit, à celles qui avaient été présentées au SCEP et à Robert Lumgair dans le cadre des négociations menées avec BCTV, tandis que certaines propositions étaient clairement propres aux activités de Global Lethbridge. À l'instar des autres stations de Global, Global Lethbridge a présenté les propositions de l'employeur relatives à l'interdiction de boycotter et au transfert de sphères de compétence dans le cadre de ses négociations collectives.

[36] La station de Lethbridge avait subi des changements profonds avant la première série de négociations collectives menées avec Global. Elle avait abandonné la production d'annonces publicitaires et, de ce fait, perdu une partie de ses travailleurs plus spécialisés. En outre, WIC avait retiré à Lethbridge les fonctions de régie centrale et de routage avant l'acquisition en bonne et due forme par Global, ce qui avait entraîné une réduction cumulative de 50 pour cent environ de la main-d'œuvre. Le nombre réduit d'employés a rendu plus difficile la tâche de maintenir un horaire de travail permettant de concilier travail et famille. On a résolu le problème au moyen d'une rotation de l'horaire, à l'extérieur cependant du cadre de la convention collective. Robert Lumgair a été informé que l'on avait privilégié cette méthode de règlement pour s'assurer que Global n'établisse aucun précédent. Toutefois, il n'a pas été donné suite à la résolution parce qu'une plainte de pratique déloyale de travail a été déposée au Conseil, qui s'est prononcé sur cette plainte dans l'affaire *Global Lethbridge, une*

involved the anti-boycott proposal put forward by Global in collective bargaining. Evidence presented before the Board by Chris McGinley in the current application suggested that the author of the anti-boycott proposal was Harold Piercey, an external labour relations consultant employed by the various Global television stations to assist with their collective bargaining.

5 - CICT Calgary

[37] The bargaining unit for CICT Calgary has been previously described in the latest Board order dated October 3, 1996 [7059-U], as:

> all employees of Calgary Television, a Division of Westcom TV Group Limited, **excluding** accounting department employees, confidential secretaries, vice presidents and those above and the following: Programming/New Business Manager, Revenue Systems Manager, Commercial Mobile Manager, Director of Programming and Creative Services, Director of Technical Services, Technical Services Manager, Financial Information and Services Manager, Managing Editor, News, Operations Manager, General Sales Manager, Account Executives, Creative Services Manager, Director of News and Public Affairs.

[38] CICT Calgary has an employee group comprised of 151 FTE's. Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 124 employees in the bargaining unit certified to the CEP. Approximately 85-90 percent of the bargaining unit employees are involved in local programming production.

[39] Robert Lumgair, a national representative with CEP, was the chief spokesperson for the union in collective bargaining at Global Calgary. The spokesperson for Global Calgary was Chris McGinley. The same or similar proposals concerning anti-boycott language and transfer of work that had been tabled in Lethbridge were included in the employer's Global Calgary proposals. Both proposals were responded to in a similar manner by the union. The union also filed an unfair labour practice complaint with this Board over the anti-boycott proposal, which has been determined by this Board in *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, [2003] CIRB no. 247. (This Board decision was issued after Robert Lumgair presented his evidence in this matter.) Robert Lumgair

division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563), laquelle mettait en cause la proposition interdisant le boycottage mise de l'avant par Global dans le cadre des négociations collectives. Le témoignage rendu devant le Conseil par Chris McGinley aux fins de la présente demande indique que l'auteur de la proposition interdisant le boycottage était Harold Piercey, un conseiller en relations du travail engagé de l'extérieur par les diverses stations de télévision de Global pour les aider dans les conventions collectives.

5 - CICT Calgary

[37] L'unité de négociation en place chez CICT Calgary a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 3 octobre 1996 [7059-U]:

> tous les employés de Calgary Television, une division de Westcom TV Group Limited, **à l'exclusion** du personnel affecté au service de comptabilité, des secrétaires particulières, des vice-présidents et de ceux de rang supérieur, ainsi que les postes suivants: chef de la programmation et des nouvelles affaires, chef des systèmes comptables, directeur commercial (extérieur), directeur de la programmation et des services de création, directeur des services techniques, chef des services techniques, chef des données et services financiers, directeur du service des nouvelles, chef de l'exploitation, directeur général des ventes, chargés de comptes, chef des services de création, directeur des nouvelles et des affaires publiques.

[38] CICT Calgary est formée d'un groupe d'employés qui compte 151 ETP. La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y en ait certains qui travaillent à temps partiel. L'unité de négociation, représentée par le SCEP, compte 124 employés, dont 85 à 90 pour cent environ travaillent à la production de la programmation locale.

[39] Robert Lumgair, un représentant national du SCEP, était le porte-parole principal du syndicat au cours des négociations collectives menées avec Global Calgary. La porte-parole de Global Calgary était Chris McGinley. Les propositions présentées par cet employeur étaient identiques ou similaires, au chapitre de l'interdiction de boycotter et du transfert de tâches, à celles qui avaient été déposées à Lethbridge. Le syndicat a répondu à ces deux propositions d'une manière semblable. En outre, il a déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès du Conseil concernant la proposition interdisant le boycottage, sur laquelle le Conseil s'est prononcé dans l'affaire *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, [2003] CCRI n° 247. (Cette décision du Conseil

was advised that the changes to the anti-boycott provisions partially reflected the Board's reasons in *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, *supra*, however this did not dissuade the union from filing its complaint over the similar proposal in Calgary.

a été rendue après que Robert Lumgair eut témoigné dans la présente affaire.) Robert Lumgair a été informé que les changements apportés aux dispositions interdisant le boycottage tenaient compte en partie des motifs rendus par le Conseil dans l'affaire *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, précitée, ce qui n'a toutefois pas empêché le syndicat de déposer sa plainte à l'égard de la proposition semblable présentée à Calgary.

[40] Given the time between responses to proposals in collective bargaining by Chris McGinley, Robert Lumgair believed that she was obtaining her instructions from outside the Calgary offices.

[40] Étant donné le délai qui s'est écoulé entre les réponses que Chris McGinley a données aux propositions faites dans le cadre des négociations collectives, Robert Lumgair en est venu à la conclusion que M^me^ McGinley avait obtenu ses instructions de l'extérieur des bureaux de Calgary.

[41] One of the operational tensions that had arisen within the Global Calgary news team was the willingness of Global to pre-empt a local news program. This was very seldom done when the station was owned by WIC, and the news team in Calgary has recently worked to educate the CanWest management about the importance of local news to the longer term cost and revenue structure of the station.

[41] L'une des tensions qui était née sur le plan opérationnel au sein de l'équipe de l'information de Global Calgary résultait de la volonté de Global d'éliminer un bulletin d'informations locales. Cela s'était produit très rarement lorsque WIC était propriétaire de la station; l'équipe de l'information de Calgary a récemment tenté de renseigner la direction de CanWest quant à l'importance des informations locales sur les coûts à plus long terme et la structure des recettes de la station.

[42] Chris McGinley, as the General Manager for CICT Calgary in addition to her responsibilities with GlobalTV Alberta, explained the allocation process for company-wide costs. She cited the examples of programming, IT software and payroll charges that are allocated to the local station for the services provided to the station by CanWest through its facilities outside of Calgary. These costs are identified as part of the budget preparation process, and then monitored by Chris McGinley on a regular basis to ensure that the cost allocations are accurately charged to CICT Calgary.

[42] En sa qualité de directrice générale de CICT Calgary - elle assumait aussi certaines responsabilités auprès de GlobalTV Alberta - Chris McGinley a expliqué le processus de répartition des coûts engagés à l'échelle de l'entreprise. Elle a cité en exemple les frais de la programmation, des logiciels d'IT et des salaires qui sont attribués à la station locale pour les services qui lui sont fournis par CanWest par l'intermédiaire de ses installations qui sont à l'extérieur de Calgary. Ces coûts sont considérés comme faisant partie du processus d'établissement du budget, et ils sont régulièrement surveillés par Chris McGinley de manière qu'ils soient imputés avec exactitude à CICT Calgary.

[43] Chris McGinley, along with her station's department managers, has the authority to hire and fire bargaining unit personnel at the Calgary station. She has no such authority in any of the other Alberta station, as this ultimately rests with the local station manager. She admitted to regularly hiring staff without waiting for the authorization form to be returned with the appropriate signatures from more senior CanWest managers outside of the Calgary station. Discipline is dealt with locally, often after obtaining advice from a

[43] Chris McGinley, comme les chefs de services de ses stations, a le pouvoir d'engager et de congédier le personnel faisant partie de l'unité de négociation à la station de Calgary. En ce qui a trait aux autres stations de l'Alberta, elle ne détient pas ce pouvoir, puisque celui-ci appartient au directeur local de la station. Elle a admis avoir régulièrement engagé du personnel sans avoir attendu que lui soit retourné le formulaire d'autorisation affichant les signatures requises d'autres membres de la haute direction de CanWest de

local labour lawyer. Collective bargaining is handled locally as well, although Chris McGinley agreed to include Harold Piercey in the consultation process upon the suggestion of a senior CanWest manager.

[44] The number of staff employed at CICT Calgary has fluctuated since 1999. Prior to Global's acquisition of the station, there was a significant reduction in staff numbers. Once Global took over the station, a new program called, *Global Sunday* was added, which resulted in three new employees being hired. Two more employees, a reporter and a videographer, were added as a result of CICT Calgary's obligations to support Global's commitment to a national news program.

6 - CITV Edmonton

[45] The bargaining unit for CITV Edmonton has been previously described in the latest Board order dated February 1, 2001 [7979-U], as:

> all employees of CITV SUB Inc., Apple Box Productions SUB Inc. and WIC-TV Productions SUB Inc., **excluding** casuals, sales, on-air and managerial employees and those employed in a confidential capacity in relation to industrial relations.

[46] CITV Edmonton has an employee group comprised of 143 FTE's. Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 115 employees in the bargaining unit certified with the CEP. Approximately 85-90 percent of the bargaining unit employees are involved in local programming production. The number of staff employed at CITV Edmonton has fluctuated since 1999. Prior to Global's acquisition of the station, there was a significant reduction in staff numbers. Since Global took over the station's operations, there has been a news bureau person added with responsibilities for Yellowknife.

[47] Richard Zyp, who has worked at Global Edmonton since 1981 when the station was known as ITV, is an EFP (Electronic Field Production) cameraman with the news operations department. He is also the President of the CEP, Local 1900 since it was certified in February of 2001 to represent employees of CITV Edmonton.

l'extérieur de la station de Calgary. On règle les questions de discipline à l'échelle locale, souvent après avoir obtenu les conseils d'un avocat en droit du travail de l'endroit. Les négociations collectives sont menées sur le plan local également, bien que Chris McGinley ait convenu d'intégrer Harold Piercey au processus de consultation à la suggestion d'un haut dirigeant de CanWest.

[44] Le nombre d'employés travaillant à CICT Calgary a fluctué depuis 1999. Avant l'acquisition de la station par Global, ce nombre avait été réduit sensiblement. Après que Global eu pris la station en main, un nouveau programme appelé *Global Sunday* a été créé, de sorte que trois nouveaux employés ont été engagés. Deux employés supplémentaires, à savoir un journaliste et un vidéaste, se sont ajoutés à l'équipe pour aider CICT Calgary à appuyer l'engagement de Global relatif à la diffusion d'un bulletin d'informations nationales.

6 - CITV Edmonton

[45] L'unité de négociation formée au sein de CITV Edmonton a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 1er février 2001 [7979-U]:

> tous les employés de CITV SUB Inc., Apple Box Productions SUB Inc. et WIC-TV Productions SUB Inc., **à l'exclusion** des employés occasionnels, du personnel des ventes, des animateurs en ondes, du personnel de gestion et du personnel exerçant des fonctions confidentielles aux fins des relations de travail.

[46] Le groupe d'employés de CITV Edmonton est formé de 143 ETP. La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y en ait certains qui travaillent à temps partiel. L'unité de négociation représentée par le SCEP compte 115 employés, dont environ 85 à 90 pour cent participent à la production de la programmation locale. Le nombre d'employés travaillant à CITV Edmonton a fluctué depuis 1999. Avant l'acquisition de la station par Global, ce nombre avait été réduit de façon importante. Depuis la prise en main des activités de la station par Global, un employé de bureau journalistique s'est ajouté à l'équipe et assume des responsabilités à l'égard de Yellowknife.

[47] Richard Zyp travaille chez Global Edmonton depuis 1981 - époque à laquelle la station était connue sous le nom de ITV - à titre de caméraman de PVL (production vidéo légère) au sein du service des nouvelles. Il est aussi le président de la section locale 1900 du SCEP depuis que celui-ci a été accrédité en

Previously, he was a Director (i.e. shop steward) and a Vice-President of the ITV Staff Association. In 1993, ITV was sold by the Allard family to WIC. While still under WIC's ownership, the master control moved to Calgary in 2000. The master control in Calgary provided services to not only CITV Edmonton, but also to other WIC stations in Lethbridge, Red Deer and Calgary. These other stations have since been purchased by CanWest and are now considered part of the Global family of stations. The relocation of the master control resulted in a loss of 12 jobs at CITV Edmonton. However, while Edmonton experienced a new loss of employees, Calgary gained some.

[48] For a period of nine months while Global was waiting for CRTC approval of the WIC purchase, the Edmonton station (as well as all the other WIC stations) was held in trust and managed by a group of trustees. It was during this period of trusteeship, or just before Global acquired actual control of the Global Edmonton and the other WIC stations in Alberta, that the master control for all four Alberta stations was relocated to Calgary. At the same time, the traffic function was centralized in Edmonton for all four stations with all stations changing from the Columbine to the BIAS traffic system. Several employees lost their traffic positions in Edmonton. They were not offered the relocated traffic positions in Calgary nor advised that their seniority would follow them to Calgary if they applied for the jobs.

[49] As a result of other re-organizational changes associated with the WIC purchase, there were additional reductions in the number of bargaining unit members in Edmonton. Any vacancies that arose had to be reviewed by Global managers outside the station before they could be posted. The introduction of the BIAS technology required, in practice, that the two IT technicians responsible for that technology in Edmonton obtain their instructions from Winnipeg's IT people. The Edmonton station lost its mobile truck, resulting in the termination of two employees. This decision was discussed and announced prior to the CRTC's approval of the WIC purchase by Global. One engineer was offered a job in Ontario and a scheduling clerk was laid off. A technician operator retained his

février 2001 pour représenter les employés de CITV Edmonton. Auparavant, il avait été directeur (c.-à-d. délégué syndical) et vice-président de l'association des employés de ITV. En 1993, ITV a été vendue par la famille Allard à WIC. À l'époque où WIC était encore propriétaire de la station, soit en 2000, la régie centrale a été déplacée à Calgary, qui desservait non seulement CITV Edmonton, mais aussi les stations de WIC à Lethbridge, Red Deer et Calgary. Ces autres stations ont depuis été achetées par CanWest et elles sont aujourd'hui considérées comme faisant partie de la famille de Global. La réinstallation de la régie centrale a entraîné la perte de 12 emplois chez CITV Edmonton. Toutefois, bien que la station d'Edmonton ait perdu d'autres employés, celle de Calgary en a gagné quelques-uns.

[48] Sur une période de neuf mois, pendant lesquels Global a attendu l'approbation, par le CRTC, de l'acquisition de WIC, la station d'Edmonton (ainsi que les autres stations de WIC) a été maintenue sous une tutelle et gérée par un groupe de fiduciaires. C'est pendant cette période, ou juste avant que Global n'ait acquis le contrôle véritable de Global Edmonton et des autres stations de WIC en Alberta, que la régie centrale des quatre stations de l'Alberta a été réinstallée à Calgary. Au même moment, la fonction de routage a été centralisée à Edmonton pour les quatre stations, chacune d'elles ayant alors délaissé le système de routage dit Columbine pour adopter le système BIAS. Plusieurs employés ont perdu leur poste de routage à Edmonton. On ne leur a pas offert les postes de routage déplacés à Calgary, ni informés qu'ils maintiendraient leur ancienneté à Calgary s'ils y postulaient les emplois.

[49] Par suite d'autres changements effectués au niveau de la réorganisation en relation avec l'acquisition de WIC, le nombre de membres de l'unité de négociation à Edmonton a subi d'autres réductions. Les postes qui, le cas échéant, sont devenus vacants, ont dû être examinés par des directeurs de Global provenant de l'extérieur de la station avant qu'ils ne puissent être affichés. Dans la pratique, en raison de l'adoption de la technologie BIAS, les deux techniciens de la TI qui en étaient chargés à Edmonton devaient obtenir leurs directives du personnel de la TI de Winnipeg. La station d'Edmonton a perdu son camion de reportage, ce qui a entraîné le congédiement de deux employés. Cette décision a fait l'objet de discussions et a été annoncée avant l'approbation par le CRTC de

position by being assigned to another job in Edmonton that came open because of a retirement.

[50] Richard Zyp admitted that many of the changes had been previously talked about or were in the works as early as 1996 or 1998, long before Global appeared on the scene as a potential purchaser of the WIC stations. The potential of downsizing was recognized and discussed prior to Global's purchase, even during the 1999 round of collective bargaining, with some changes starting as early as September 21, 1999. For example, the restructuring of the Creative Services department took place around the same time as the traffic and master control consolidations. The master control and traffic rationalization was mentioned in a document dated January 9, 2000 and another document from March of 2000 discussed the cost of upgrading the master control equipment.

[51] Like other Global stations, the newly purchased Edmonton station set up a permanent camera in its local CanWest-owned print facility, the *Edmonton Journal*. This practice was consistent with other testimony received concerning other print facilities in other cities with a Global television station. In Edmonton, specific evidence was presented that confirmed that the camera was installed in 1998, and continued there until the present, with the exception of a short period of time.

[52] The current grievance process under the Edmonton collective agreement outlines separate grievance steps that require meetings with Fraser Hiltz and Chris McGinley, both of whom hold GlobalTV Alberta positions carrying managerial responsibilities for more than one Alberta station. The collective bargaining that was ongoing at the time when the Board received evidence from Richard Zyp included a Global bargaining team comprised of two Edmonton managers, Fraser Hiltz and an external consultant. Richard Zyp indicated that the spokesperson for Global suggested that new anti-boycotting language being introduced by

l'acquisition de WIC par Global. Un ingénieur s'est fait offrir un emploi en Ontario et un commis aux horaires a été congédié. Un technicien opérateur a pu conserver son poste après avoir été affecté, à Edmonton, à un autre poste qui s'est ouvert à la suite d'un départ à la retraite.

[50] Richard Zyp a admis que nombre des changements avaient fait l'objet de discussions antérieures ou qu'ils étaient en voie de se produire dès 1996 ou 1998, bien avant que Global ne fasse son apparition sur la scène en qualité d'acheteur potentiel des stations de WIC. Le risque de réduction des effectifs a été reconnu et a fait l'objet de discussions avant l'acquisition par Global, même au cours de la ronde de négociations collectives de 1999, certains changements ayant été mis en place dès le 21 septembre 1999. Ainsi, la restructuration des services de création s'est produite au même moment à peu près où les fonctions de routage et de régie centrale ont été regroupées. La rationalisation de la régie centrale et de la fonction de routage a été mentionnée dans un document daté du 9 janvier 2000, et les coûts d'amélioration de l'équipement de la régie centrale ont fait l'objet d'un document daté du mois de mars 2000.

[51] À l'instar d'autres stations de Global, la station d'Edmonton récemment acquise a installé une caméra permanente dans la salle d'un journal local dont CanWest était propriétaire, le *Edmonton Journal*. Cette pratique confirme les témoignages qui ont été entendus concernant des journaux publiés dans d'autres villes où une station de télévision Global était installée. En ce qui concerne Edmonton, on a produit une preuve spécifique confirmant que la caméra avait été installée en 1998, qu'elle s'y trouvait encore aujourd'hui et qu'elle s'y était trouvée en tout temps, sauf pendant une brève période.

[52] Le processus actuel de règlement des griefs prévu dans la convention collective de la station d'Edmonton fait l'énoncé de chacune des étapes au cours de laquelle il faut tenir des rencontres avec Fraser Hiltz et Chris McGinley qui, tous deux, occupent des postes chez GlobalTV Alberta et assument des responsabilités de direction à l'égard de plus d'une station albertaine. Les négociations collectives qui étaient menées au moment où le Conseil a entendu le témoignage de Richard Zyp mettaient en présence une équipe de négociation de Global composée de deux directeurs d'Edmonton, Fraser Hiltz et un conseiller de l'extérieur. Richard Zyp

Global was decided upon by people who were not present at the bargaining table.

7 - CFSK Saskatoon

[53] The bargaining unit for CFSK Saskatoon has been previously described in the latest Board order dated October 24, 2002 [8350-U], as:

> all employees of CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., **excluding** General Manager/Sales Manager, Executive Assistant, Sales Supervisor, News Director, Production/ Promotion Manager, Marketing Consultant and Director of Engineering.

[54] Terry Allington has worked at Global Saskatoon since the fall of 1994. He currently works as a TV news photographer and had previously worked for one year as a news editor. He was elected as President of the union local in 2000. The CEP union was just recently certified by order no. 8350-U (October 24, 2002) to represent this bargaining unit, with the predecessor union being the STV Staff Association.

[55] Global Saskatoon has always been owned by CanWest since its inception in the late 1980's. Its brand name has changed over the years from Saskatchewan Television (STV) to its current branding as Global Saskatoon. Global Regina was also known as STV prior to the recent Global branding changes, and has always been owned by CanWest as well. In 1997, the Saskatoon station underwent a change in its branding from STV to Global. This involved new logos, animations, and other visual production changes. With the start-up of *Global National with Kevin Newman* in the fall of 2001, a new and updated graphics package was introduced that complemented Global's new national news program and its graphics. Consistent with other Global stations, the local supper news was moved to 5:30 p.m. so that national news could run in the 6 p.m. time slot. Terry Allington stated that this programming change was a "network" decision. The local news content has also changed, with standard promotional news "teasers" inserted into the local news

a indiqué que le porte-parole de Global avait mentionné que la décision concernant la nouvelle clause interdisant le boycottage proposée par Global avait été prise par des personnes n'ayant pas participé aux négociations.

7 - CFSK Saskatoon

[53] L'unité de négociation formée au sein de CFSK Saskatoon a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 24 octobre 2002 [8350-U]:

> tous les employés de CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., **à l'exclusion** du directeur général/directeur des ventes, de l'adjoint administratif, du superviseur des ventes, du directeur des nouvelles, du directeur de la production/ promotion, de l'expert-conseil en marketing et du directeur de l'ingénierie.

[54] Terry Allington travaille pour Global Saskatoon depuis l'automne de 1994. Il travaille à l'heure actuelle à titre de reporter photographe pour la télévision et il a auparavant travaillé pendant un an à titre de directeur de l'information. Il a été élu président de la section locale en 2000. Le SCEP a été tout récemment accrédité par l'ordonnance nº 8350-U (24 octobre 2002) pour représenter cette unité de négociation, le syndicat l'ayant précédé étant la STV Staff Association.

[55] Global Saskatoon a toujours appartenu à CanWest depuis sa création à la fin des années 1980. Son nom commercial a changé au fil des ans. En effet, avant de s'appeler Global Saskatoon, elle s'appelait Saskatchewan Television (STV). Global Regina était connue également sous le nom de STV avant d'adopter récemment la marque de Global, et elle a toujours été la propriété de CanWest elle aussi. En 1997, la station de Saskatoon a délaissé le nom de STV pour adopter celui de Global. Il a donc fallu créer de nouveaux logos, des animations et effectuer d'autres changements au niveau de la production visuelle. En raison de l'entrée en ondes du *Global National with Kevin Newman* à l'automne de 2001, on a adopté une nouvelle série de graphismes actualisés qui sont venus compléter le nouveau programme d'informations nationales de Global et ses graphismes. Comme ce fut le cas pour les autres stations de Global, les informations locales présentées à l'heure du souper ont été déplacées à 17 h 30 de manière que les informations nationales puissent être

to draw viewers to the subsequent national news program.

[56] Since 1993, shortly after the start-up of the two Saskatchewan stations, the master control for both stations has been located in Regina. Global Regina is a non-union operation. There are physical links between the two stations that have been there since the 1990's. For example, there is a fibre optic link that connects the Regina and Saskatoon stations. This physical link enables Global to run the same programming in Saskatoon as in Regina, except with local news, local sports and local commercials. The production is routed live from Regina to Saskatoon, with a break-out for local commercial spots or programs, and then is switched back to Regina for a continuation of its programming feed. The Saskatoon and Regina assignment editors meet daily and the fibre optic link also allows for the sharing of news stories between the two stations on a daily basis. There was little dispute that the Saskatoon and Regina stations work very closely together, but there is almost no intermingling of employees between the two stations.

[57] Global Saskatoon maintains a traffic log, but only of commercials. The rest of the traffic function for both Saskatoon and Regina was located in Regina, but recent plans anticipate that it will be moved to Toronto. Saskatoon's General Manager, Stan Schmidt, indicated it was anticipated that the earlier decision to locate traffic in Regina would reduce the number of employees from the four traffic employees in each location. However, the net result saw an increase to 12 employees in Regina. Both Saskatoon and Regina have their own separate commercial production departments. The station's information technology personnel work closely with Toronto and the streaming video being provided from there. Saskatoon, at the time of the hearing, was testing an edit suite that would allow greater capabilities and interaction with the video server currently being used by the station.

[58] The station's engineering is effectively managed from Winnipeg since the station receives engineering support from Len Virog, a Manager employed with

présentées à 18 h. Terry Allington a déclaré que la décision de modifier ainsi la programmation avait été prise par le «réseau». Le contenu du bulletin d'informations locales a changé lui aussi, des parties de reportages standards y étant insérés à titre de publicité pour amener les téléspectateurs à regarder le bulletin d'informations nationales qui suit.

[56] Depuis 1993, soit peu après la mise sur pied des deux stations de la Saskatchewan, la régie centrale des deux stations se trouve à Regina. Global Regina est un établissement non syndiqué. Il existe entre les deux stations des liens physiques qui remontent aux années 1990, comme le lien de fibre optique qui les relie. Ce lien physique permet à Global de faire passer la même programmation à Saskatoon et à Regina, à l'exception des informations - dont les informations sportives - et des annonces locales. La production est acheminée en direct de Regina à Saskatoon, avec une interruption pour les annonces ou émissions locales, puis elle revient à Regina pour la suite de la programmation. Les agents des affectations de Saskatoon et de Regina se réunissent tous les jours, et le lien par fibre optique permet également aux deux stations de s'échanger des reportages quotidiennement. On ne conteste à peu près pas le fait que les stations de Saskatoon et Regina travaillent très étroitement ensemble, mais il n'y a presque aucune intégration au niveau de leurs employés.

[57] Global Saskatoon maintient un journal du routage, mais uniquement pour les annonces. Le reste de la fonction de routage en ce qui concerne Saskatoon et Regina se trouve à Regina, mais des plans récents en prévoient le déplacement à Toronto. Le directeur général de Saskatoon, Stan Schmidt, a indiqué que l'on avait initialement prévu que le déplacement du routage à Regina entraînerait la réduction du nombre d'employés - quatre dans chaque endroit. Or, dans les faits, le nombre d'employés a été porté à 12 à Regina. Les stations de Saskatoon et de Regina sont toutes deux dotées de leur propre service de production d'annonces. Le personnel de la technologie de l'information de la station travaille étroitement avec Toronto, d'où provient la séquence vidéo. Au moment de l'audience, Saskatoon mettait à l'essai une salle de montage qui devait créer des capacités et permettre une interaction accrues avec le serveur vidéo utilisé à l'heure actuelle par la station.

[58] Les services d'ingénierie de la station sont efficacement gérés à partir de Winnipeg par Len Virog, qui occupe un poste de directeur chez CKND

CKND Winnipeg. The engineering support is mainly over the telephone, but there is also a regular monthly visit. In addition to being charged for a portion of Len Virog's costs, all travel expenses for the monthly visit are paid for by STV Saskatoon. The full extent of his assistance can be seen in the example provided by the General Manager, where Len Virog conducted interviews of college graduates for a junior engineering position on behalf of the Saskatoon station. The General Manager also had Len Virog conduct a review of "Parkervision," also referred to as a "station in a box." Although there were some initial advantages to it, Len Virog's analysis concluded that a small station like Saskatoon could not afford a digital version of the "Parkervision" technology. The analog version of the technology, while less costly, cannot provide the picture quality that viewers demand. The recommendation was not to consider introducing any technology like "Parkervision" that would provide for a remotely driven robotic camera system, because it was not justifiable on the basis of cost.

[59] Global Saskatoon produces some promotional material that is fed to Regina via the fibre optic cable, where it is stored for later use. In some cases, it is immediately logged to run for those time slots associated with the promotion. When it makes sense, some Saskatoon personnel will conduct an interview for the Regina station, and vice versa. The example provided to the Board involved news stories and interviews by Regina news personnel concerning a province-wide labour dispute in the health care sector, where the employer's head office was in Regina.

[60] The number of employees working at Global Saskatoon has remained relatively constant. Terry Allington described the hiring process, which requires sign-offs by senior managers that work outside of the confines of Global Saskatoon. The Board was also advised that the News Director, Lisa Ford, makes the hiring decisions for the station. In the last round of collective bargaining, the management bargaining team was headed by Stan Schmidt, the station's General Manager. Previously, Harold Piercey, an external labour relations consultant, had assisted in the collective bargaining, but his presence may have been

Winnipeg. Ce dernier offre son appui technique principalement au téléphone mais, une fois par mois, il effectue une visite chez STV Saskatoon qui, en plus d'être facturée pour une portion de ses coûts, assume aussi tous les frais de déplacement liés à cette visite mensuelle. On peut saisir toute la mesure de l'aide que M. Virog apporte grâce à l'exemple qu'a donné le directeur général. Ce dernier a expliqué que Len Virog avait mené des entrevues auprès de diplômés collégiaux, au nom de la station de Saskatoon, pour combler un poste d'ingénieur subalterne. Le directeur général a aussi demandé à Len Virog de se pencher sur la «Parkervision», aussi appelée «station clé en main». Bien que ce concept comporte au départ certains avantages, l'analyse effectuée par Len Virog a permis de conclure qu'une petite station comme celle de Saskatoon n'avait pas les moyens de se doter d'une version numérique de la technologie de «Parkervision». La version analogique de la technologie, bien que moins coûteuse, ne peut cependant offrir la qualité d'image que les téléspectateurs exigent. L'on a donc recommandé de ne pas adopter une technologie comme celle de «Parkervision», qui offre un système de caméra robotique commandé à distance, car le coût associé à cette technologie n'est pas justifiable.

[59] Global Saskatoon produit un peu de matériel publicitaire, qui est transmis à Regina via le câble de fibre optique, où il est entreposé pour un usage futur. Dans certains cas, ce matériel est immédiatement consigné pour être passé aux heures d'écoute qui sont associées à la promotion. Lorsqu'il est raisonnable de le faire, certains membres du personnel de Saskatoon mènent une entrevue pour la station de Regina, et vice versa. L'exemple donné au Conseil mettait en cause des reportages et des entrevues effectués par les journalistes de Regina concernant un conflit de travail qui touchait, à l'échelle provinciale, le secteur des soins de la santé, et où le siège social de l'employeur concerné se trouvait à Regina.

[60] Le nombre d'employés travaillant à Global Saskatoon est demeuré assez constant. Terry Allington a décrit le processus d'embauche, qui requiert les signatures de hauts dirigeants de l'extérieur de Global Saskatoon. Le Conseil a été informé également que Lisa Ford, directrice de l'information, prend les décisions en matière d'embauche pour la station. Au cours de la dernière ronde de négociations collectives, l'équipe de négociation de la direction était menée par Stan Schmidt, le directeur général de la station. Auparavant, Harold Piercey, un conseiller en relations du travail de l'extérieur, avait apporté son aide aux fins des

in response to the union retaining a local labour lawyer to assist it with the collective bargaining. One of the unique features of the Saskatoon collective agreement that covers employees in the Global Saskatoon bargaining unit is the absence of wage scales in the agreement. The labour relations at Global Saskatoon have been quite harmonious, with no grievances filed in the last seven or eight years.

[61] Stan Schmidt is the General Manager for STV in Saskatoon. He previously held positions in Prince Albert and Winnipeg and has been in the broadcasting industry since 1968. Of the 47 full-time equivalent (FTE) positions in Saskatoon comprising both full-time and part-time employees, there are approximately 35 employees in the bargaining unit.

[62] One of the biggest challenges for the Saskatoon station is the time zone issue and the simulcasting of foreign properties. By now, most Canadians are aware that Saskatchewan does not switch to daylight saving time in the summer months. The basic problem is that simulcasting interferes with the local news program during the summer, and Stan Schmidt is reluctant to preempt the local news. The inability to simulcast results in a significant loss of revenue for the station. He suggested that the station has not made a profit in the last five or six years.

[63] Global's licence renewal process before the CRTC has not changed for years. Stan Schmidt indicated that the licence renewal has always been done jointly with STV Regina, so the move to the CRTC's grouped licence renewals has had little impact on his station's renewal application. The Saskatoon licence stipulates 9 hours and 15 minutes of local programming is required each week, which has not changed for the last 3 licence renewals.

[64] Stan Schmidt conducts the collective bargaining on behalf of the station. In 1992 when the first collective agreement was signed, Harold Piercey acted as chief negotiator. If Stan Schmidt was unhappy with the

négociations collectives, mais il est possible que sa présence ait été une réponse à la décision du syndicat de retenir les services d'un avocat en droit du travail de l'endroit pour l'aider dans le cadre des négociations collectives. L'une des caractéristiques uniques de la convention collective de Saskatoon à laquelle sont assujettis les employés formant l'unité de négociation de Global Saskatoon est l'absence d'une échelle salariale. Les relations du travail à Global Saskatoon ont, à ce jour, été tout à fait harmonieuses, aucun grief n'ayant été déposé au cours des sept ou huit dernières années.

[61] Stan Schmidt est le directeur général de STV Saskatoon. Il a auparavant détenu des postes à Prince Albert et Winnipeg, et travaille dans le domaine de la radiodiffusion depuis 1968. Sur les 47 équivalents temps plein (ETP) qui existent à Saskatoon et qui sont détenus par des employés tant à temps plein qu'à temps partiel, il y a environ 35 employés qui font partie de l'unité de négociation.

[62] L'un des plus grands défis que doit relever la station de Saskatoon est la question du fuseau horaire et la diffusion simultanée de produits étrangers. Aujourd'hui, la plupart des Canadiens savent que la Saskatchewan ne passe pas à l'heure avancée pendant les mois d'été. La principale difficulté tient au fait qu'en été, la diffusion simultanée entre en conflit avec le bulletin d'informations locales, que Stan Schmidt hésite à retirer de l'horaire. Or, l'incapacité d'effectuer une diffusion simultanée entraîne une importante perte de revenus pour la station qui, d'après M. Schmidt, n'a réalisé aucun profit au cours des cinq ou six dernières années.

[63] Le processus de renouvellement de la licence de Global devant le CRTC n'a subi aucune modification depuis des années. D'après Stan Schmidt, il a toujours été mené conjointement avec STV Regina, de sorte que l'adoption, par le CRTC, d'un processus de renouvellement de licences collectif a eu peu d'incidence sur la demande de renouvellement de la licence de la station de Saskatoon. La licence à laquelle la station de Saskatoon est assujettie stipule qu'elle doit diffuser, chaque semaine, 9 heures et 15 minutes de programmation locale, ce qui n'a pas changé depuis les 3 derniers renouvellements de licence.

[64] Stan Schmidt mène les négociations collectives pour le compte de la station. En 1992, lorsque la première convention collective a été signée, Harold Piercey agissait à titre de négociateur principal. S'il

services provided by Harold Piercey, he would not have to use his services, but expects he would have to explain his rationale to others within CanWest given Harold Piercey's reputation.

[65] Stan Schmidt indicated that the collective agreement in Saskatoon contains no salary scales. He has compared Saskatoon's collective agreement with some other Global stations, and has noted some similarities and some differences. The only other Global station without salary scales is CKND Winnipeg. The anti-boycott language has been in the collective agreement since before 1992, when Stan Schmidt joined the station. In the latest round of collective bargaining, the employer's proposals included the same "transfer of work" proposal that appeared in the employer's bargaining proposals at other Global stations, but Stan Schmidt decided to withdraw that proposal in exchange for other provisions. He did not seek nor require permission from anyone else to withdraw this proposal.

[66] The budgeting process was described in detail by Stan Schmidt. He outlined the impact of any decrease in spending by national advertisers, as they often cut back on the smaller markets like Saskatoon first. He admitted that the majority of revenue for the station comes from national advertising, not local advertising. He often budgets for a small increase in revenue, but admitted that it is very hard to achieve any increase in revenue in such a small market. Global's head office provides annual guidelines to assist in the budgeting process for each station. He has always prepared his budget within those guidelines, but the guidelines do not limit his collective bargaining and salary adjustments with the union. In the end, he alone made the decision concerning the recent bargained wage settlement, but had been previously asked by a senior manager with CanWest to explain why he expected to settle for the amount that he eventually did. Interestingly, after Global Saskatoon settled its collective bargaining at an amount greater than that

était mécontent des services fournis par Harold Piercey, Stan Schmidt pourrait ne pas y faire appel mais, à son avis, il devrait en fournir la raison à d'autres dirigeants de CanWest étant donné la réputation dont jouit Harold Piercey.

[65] Stan Schmidt a indiqué que la convention collective en vigueur à la station de Saskatoon ne prévoit aucune échelle salariale. Il a comparé la convention collective de Saskatoon avec celle de certaines autres stations de Global, et il a relevé certaines similarités et certaines différences. La seule autre station de Global ne disposant d'aucune échelle salariale est CKND Winnipeg. La disposition interdisant le boycottage figurait déjà à la convention collective en 1992, au moment où Stan Schmidt s'est joint à la station. Au cours de la plus récente ronde de négociations collectives, figurait au nombre des propositions de l'employeur la proposition relative au «transfert de tâches» qui avait figuré dans les propositions de négociation de l'employeur soumises à d'autres stations de Global, mais Stan Schmidt a décidé de retirer cette proposition en échange d'autres dispositions. Il n'a pas demandé, ni n'était-il tenu de demander la permission à quiconque de retirer cette proposition.

[66] Le processus d'établissement du budget a été décrit de manière détaillée par Stan Schmidt. Ce dernier a exposé dans ses grandes lignes l'incidence de toute diminution des dépenses des annonceurs nationaux, qui tendent souvent à couper d'abord au niveau des marchés plus restreints comme celui de Saskatoon. Il a admis que la majorité des revenus de la station proviennent de la publicité nationale et non de la publicité locale. Il lui arrive souvent de prévoir dans le budget une hausse légère des revenus, mais il a admis qu'il était très difficile d'obtenir une telle hausse dans un marché aussi restreint. Le siège social de Global publie des directives annuelles visant à faciliter le processus d'établissement du budget pour chaque station. Il a toujours préparé son budget en respectant ces directives, mais celles-ci ne limitent pas ses négociations collectives, ni les rajustements salariaux apportés de concert avec le syndicat. En bout de ligne, c'est lui et lui seul qui a pris la décision concernant le règlement récemment négocié sur la question des

provided for in the guidelines, the guidelines were changed to reflect the Saskatoon wage settlement.

[67] Don Wright is the Vice-President of Finance responsible for CanWest's western operations. He has over 30 years of experience in the industry. This is the individual to whom Stan Schmidt has gone for advice, not direction, on human resources or accounting matters. There is an annual charge back for his services to STV Saskatoon. Stan Schmidt sometimes consults with Harold Piercey for labour relations advice, who is on a monthly retainer with the Saskatoon station. He has only checked with Celese Fletcher in Toronto once or twice in the last two years concerning labour relations matters, preferring instead to use either Don Wright or Harold Piercey. However, labour relations is one topic for regular monthly updates among general managers working at the Global stations. He has developed a Saskatoon employee handbook, taking an earlier version and modifying it to reflect the Saskatoon station. Aside from looking at other employee handbooks from other Global stations, he has had no external assistance in modifying and updating Saskatoon's handbook.

[68] Stan Schmidt explained how sales are made and credited to the Saskatoon station. He indicated that an advertiser decides to buy a certain number of rating points in the Saskatoon market. A national advertiser would place some of those points on certain shows that are likely being broadcast in every market, and then increase the points to the desired level by selecting individual spots in the local market. Each market is different for each product. For example, he noted that Regina's station has more conventional viewers, whereas Saskatoon viewers watch more specialty programming. As a result, the national advertisers would want to, and do, select a different mix of advertising for the Regina and Saskatoon markets. This was one significant difference between how Global structures its advertising options for national advertisers

salaires, mais un haut dirigeant de CanWest lui a déjà demandé d'expliquer pourquoi s'il s'était attendu à régler avec le syndicat pour le montant du règlement. Il est intéressant de noter qu'après que Global Saskatoon eut accepté un montant plus élevé que celui qui était prévu dans les directives, celles-ci ont été modifiées pour tenir compte du règlement conclu avec les employés de Saskatoon sur la question des salaires.

[67] Don Wright est vice-président, finances, chargé des activités de CanWest dans l'Ouest canadien. Il compte plus de 30 années d'expérience dans le domaine. C'est à lui que Stan Schmidt a fait appel pour obtenir des conseils, et non des instructions, sur les questions de ressources humaines ou de comptabilité. La station STV Saskatoon doit verser annuellement un certain montant pour obtenir ses services. Pour obtenir des conseils dans le domaine des relations du travail, Stan Schmidt fait parfois appel à Harold Piercey, qui est lié par un mandat mensuel de représentation à la station de Saskatoon. Il n'a vérifié auprès de Celese Fletcher qu'à une ou deux reprises au cours des deux dernières années concernant les questions de relations du travail, préférant avoir recours soit à Don Wright, soit à Harold Piercey. Cependant, la question des relations du travail fait l'objet de mises à jour mensuelles régulières parmi les directeurs généraux qui travaillent au sein des stations de Global. Il a élaboré un guide de l'employé de Saskatoon, en se fondant sur une version précédente qu'il a modifiée de manière à l'adapter aux réalités de la station de Saskatoon. Il n'a jamais bénéficié d'une aide extérieure pour modifier et mettre à jour le guide de l'employé de Saskatoon, se fondant uniquement sur ce qu'il a tiré de l'examen des guides de l'employé provenant d'autres stations de Global.

[68] Stan Schmidt a expliqué comment les ventes sont effectuées puis imputées à la station de Saskatoon. Il a indiqué qu'un annonceur décide d'acheter un certain nombre de points de classement dans le marché de Saskatoon. L'annonceur national affecte une partie de ces points à certaines émissions qui sont probablement diffusées dans chaque marché, puis hausse le nombre de points jusqu'au niveau souhaité en sélectionnant des spots individuels dans le marché local. Chaque marché est différent pour chaque produit. Ainsi, a-t-il fait remarquer, la station de Regina compte davantage de téléspectateurs conventionnels, alors que les téléspectateurs de Saskatoon s'intéressent davantage à la programmation spécialisée. En conséquence, les annonceurs nationaux voudront sélectionner et sélectionneront un mélange différent de publicités pour

and how they are structured by other broadcasters like CTV or CBC.

[69] Stan Schmidt outlined the management structure in place outside of the station. He said there has always been centralized control over some things in the past, even when Global comprised only three stations. Since Global signed on the airwaves in 1987, the local station has always accessed certain services, there have always been guidelines and there has always been a senior management structure outside of the station. While some outside CanWest managers could technically overrule him, in most circumstances he would still do what he thought best anyway, after listening to all the advice from senior managers.

8 - CKND Winnipeg

[70] The bargaining unit for CKND Winnipeg has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6772-U], as:

> all employees of CKND Television, a Division of CanWest Television Inc. working at its television station, CKND-TV, **excluding** general manager, secretary to general manager, assistant general manager, secretary to assistant general manager, general sales manager, retail sales supervisor, account executive, operations manager, secretary to operations manager, production director, chief engineer, assistant chief engineer, news/sports department personnel, program director, business manager, accounting supervisor, building maintenance and janitorial staff, and casual part-time employees.

[71] Bill Nazer, who has worked at Global Winnipeg since 1985, is presently Technical Director at CKND Winnipeg. He is also the President of CEP, Local 820M, having been on the union's executive since 1990. Bill Nazer's main functions center around the news and CKND's mobile facility.

[72] The bargaining unit in Winnipeg is comprised of news room reporters, editors, writers, producers, client

les marchés de Regina et de Saskatoon. C'est une différence énorme entre la manière dont Global structure ses options de publicité pour les annonceurs nationaux et la manière dont des diffuseurs comme CTC ou CBC structurent leurs options.

[69] Stan Schmidt a expliqué dans ses grandes lignes la structure de gestion qui est en place à l'extérieur de la station. Il a affirmé que, par le passé, le contrôle sur certains aspects de l'entreprise avait toujours été centralisé, même lorsque Global ne comptait que trois stations. Depuis que Global a fait son entrée sur les ondes en 1987, la station locale a toujours eu accès à certains services, elle a toujours dû adhérer à certaines directives et elle a toujours été assujettie à une haute direction provenant de l'extérieur de la station. Bien que certains directeurs de CanWest de l'extérieur de la station puissent en théorie infirmer ses décisions, dans la plupart des cas, Stan Schmidt pourrait encore agir en fonction de ce qu'il croit être le mieux, même après avoir écouté tous les conseils donnés par les hauts dirigeants.

8 - CKND Winnipeg

[70] L'unité de négociation formée au sein de CKND Winnipeg a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6772-U]:

> tous les employés de CKND Television, une division de CanWest Television Inc. travaillant à sa station de télévision CKND-TV, **à l'exclusion** du directeur général, de la secrétaire du directeur général, du directeur général adjoint, de la secrétaire du directeur général adjoint, du directeur général des ventes, du superviseur des ventes au détail, de l'administrateur des comptes, du directeur des opérations, de la secrétaire du directeur des opérations, du directeur de la production, du machiniste en chef, du machiniste en chef adjoint, du personnel du service des nouvelles et du sport, du directeur des programmes, du directeur commercial, du superviseur de la comptabilité, du personnel d'entretien et de conciergerie de l'édifice, et des employés occasionnels à temps partiel.

[71] Bill Nazer, qui travaille pour Global Winnipeg depuis 1985, est à l'heure actuelle directeur technique chez CKND Winnipeg. Membre de la direction du syndicat depuis 1990, il occupe également à l'heure actuelle le poste de président du SCEP, section locale 820M. Il exerce ses fonctions principalement dans le domaine des nouvelles et des installations mobiles de CKND.

[72] L'unité de négociation de Winnipeg est formée des journalistes de la salle de rédaction, des monteurs, des

services (TMG) and ENG personnel, photographers, operations, VTR production and master control personnel. Certain Winnipeg managers are not only responsible for the CKND Winnipeg operations, but in some cases, a manager will have responsibility for another station as well. For example, Len Virog is the Director of Engineering for both Manitoba and Saskatchewan. In his multi-station capacity, Len Virog would also provide direction to the CanWest stations in Regina and Saskatoon. In other cases, managers must get approval from CanWest's Winnipeg head office. For example, Bill Nazer recounted an incident where his operations manager had recommended a merit increase for him. The operations manager indicated that "Downtown" refused to approve the recommended compensation adjustment. 'Downtown' was a reference to CanWest's corporate offices in downtown Winnipeg.

[73] CKND Winnipeg started in 1975 as an independent station. Once Toronto was acquired by CanWest in the early 1980's, CKND started to get its satellite feed directly from Toronto. Around this time, the satellite pick-up was permanently tuned to Toronto's signal, and Toronto's shows would be recorded for later broadcasting in Winnipeg. A faxed copy of the day's line-up from Toronto was sent to Winnipeg, and various time slots, like the news, would be filled up with local news or sports programming. CanWest recently introduced six specialty digital channels, which have increased the number of bargaining unit positions from the bargaining unit's previous complement. The satellite communication system for these specialty channels is located on the premises of CKND Winnipeg.

[74] With the establishment of the *Global National with Kevin Newman* from Vancouver, the focus of the Global news correspondent's responsibilities has changed from Toronto to Vancouver. The Global news correspondent is a Winnipeg bargaining unit position that originally took direction from the Global news desk in Toronto. On those few days when there is insufficient work being assigned by Toronto, CKND directs him to work on other stories of interest to Winnipeg viewers.

rédacteurs, des réalisateurs, des préposés aux services à la clientèle (TMG), du personnel technique, des photographes, des préposés aux opérations, du personnel affecté à l'enregistrement sur bande magnétoscopique et du personnel de la régie centrale. Certains directeurs de Winnipeg sont non seulement chargés des activités de CKND Winnipeg mais, dans certains cas, assument cette responsabilité à l'égard d'une autre station. Ainsi, Len Virog est le directeur de l'ingénierie tant pour le Manitoba que pour la Saskatchewan. En sa qualité de responsable de stations multiples, Len Virog assurait également la direction des stations de CanWest à Regina et à Saskatoon. Dans d'autres cas, les directeurs doivent obtenir l'approbation du siège social de CanWest à Winnipeg. Par exemple, Bill Nazer a relaté le cas où son directeur des opérations avait recommandé qu'on lui accorde une augmentation de salaire au mérite. Le directeur des opérations a indiqué que le «centre-ville» avait refusé d'approuver le rajustement de salaire recommandé, le «centre-ville» signifiant les bureaux de la société CanWest situés au centre-ville de Winnipeg.

[73] CKND Winnipeg a entrepris ses activités en 1975 en tant que station indépendante. Après que Toronto eut été acquise par CanWest au début des années 1980, CKND a commencé à obtenir son alimentation par satellite directement de Toronto. Au même moment à peu près, la réception de signaux de satellite a été raccordée définitivement au signal de Toronto, et les émissions produites à Toronto étaient enregistrées en vue d'une diffusion ultérieure à Winnipeg. Une télécopie de la grille-horaire de la journée à Toronto était envoyée à Winnipeg, et diverses cases horaires, comme celles des informations, étaient comblées par les émissions d'informations ou sportives locales. CanWest a récemment mis sur pied six chaînes numériques spécialisées, ce qui a donné lieu à une hausse du nombre de postes relevant de la portée de l'unité de négociation par rapport aux effectifs qui en faisaient partie auparavant. Le système de communication par satellite réservé à ces chaînes spécialisées se trouve dans les locaux de CKND Winnipeg.

[74] En raison de la mise en ondes du *Global National with Kevin Newman* à partir de Vancouver, le centre des responsabilités des correspondants de Global a été déplacé de Toronto à Vancouver. Le poste de correspondant de Global relève de l'unité de négociation de Winnipeg et le titulaire recevait auparavant ses instructions de la salle de rédaction de Global à Toronto. Certains jours, lorsque Toronto n'attribue pas suffisamment de travail, ce qui est rare,

In early September of 2002, a National Post reporter arrived to work in the CKND newsroom. Bill Nazer was unaware of any news story by this reporter that has appeared on the local CKND news.

[75] CKND Winnipeg gets most of its news feeds from Global's national feed, NBC or CNN. There are essentially three news programs aired by the Winnipeg station - the local news (called *Global News*), the *Global National with Kevin Newman* and *SportsLink*, a sports and entertainment program that is produced in Winnipeg and aired nationally (i.e. CKND Winnipeg produced *SportsLink* for one of CanWest's new digital stations, *Fox Sportsworld Canada*, with some employees working on both *SportsLink* and local CKND Winnipeg productions). Some of the local Winnipeg news stories are also shown on the *Global National with Kevin Newman*. There is a conference call almost every morning between Kevin Newman and someone from the Winnipeg news desk to discuss the day's news stories. Direction on national news matters has shifted from Toronto to Vancouver, as a result of the change in the production location for Global's high profile national news program.

[76] Bill Nazer testified that since 1997, CKND Winnipeg has changed from a very local appearance to the "Global look," resulting in the loss of the station's identity as "Winnipeg TV." The change was not well received by most employees, including the station manager. In 1997, the station's graphics were updated to reflect the new look, and the old Chyron graphics machine and software were replaced with new ones. A technician from the Global Regina station was brought in to help get the new Chyron technology working properly. An employee of Global Saskatoon provided the training of Winnipeg employees so they could operate the new technology. The Winnipeg station adopted the Global graphics package developed in Toronto that was being utilized elsewhere in other CanWest stations. This change resulted in a loss of much of the local in-house graphics production in Winnipeg. A similar trend toward uniformity and centralized production occurred in 1997 in the CKND Winnipeg promotions department, with a decrease in staffing levels from four to two people. In 2001,

CKND demande au titulaire du poste en question de travailler à d'autres reportages ayant de l'intérêt pour les téléspectateurs de Winnipeg. Au début du mois de septembre 2002, un journaliste du National Post a commencé à travailler dans la salle de rédaction de CKND. D'après Bill Nazer, aucun reportage effectué par ce journaliste n'a, à ce jour, été diffusé dans le cadre de l'émission d'informations locales de CKND.

[75] CKND Winnipeg obtient le plus gros de ses nouvelles du service national de Global, ainsi que de NBC et de CNN. Essentiellement, la station de Winnipeg diffuse trois bulletins d'informations - les informations locales (appelées *Global News*), le *Global National with Kevin Newman* et *SportsLink*, une émission de sports et de divertissement produite à Winnipeg et diffusée à l'échelle nationale (c.-à-d. que CKND Winnipeg produisait *SportsLink* pour l'une des nouvelles chaînes numériques de CanWest, *Fox Sportsworld Canada*, certains employés travaillant à la production de *SportsLink* et aux productions locales de CKND Winnipeg). Certains des reportages locaux de Winnipeg sont diffusés également dans le cadre du *Global National with Kevin Newman*. Presque tous les matins, Kevin Newman s'entretient par voie de téléconférence avec un employé affecté à la salle de rédaction de Winnipeg pour discuter des reportages de la journée. La direction, au niveau des informations nationales, est passée de Toronto à Vancouver, par suite du changement du lieu de production du bulletin d'informations nationales d'envergure de Global.

[76] Bill Nazer a témoigné que, depuis 1997, CKND Winnipeg a délaissé son image très locale pour adopter le «look» de Global, de sorte qu'elle a perdu son image de télévision de Winnipeg. La plupart des employés, y compris le directeur de la station, n'ont pas apprécié ce changement. En 1997, les graphismes de la station ont été actualisés pour tenir compte davantage de la nouvelle image, et les anciens logiciels ainsi que l'ancien appareil de marque Chyron ont été remplacés par de nouveaux. Un technicien de la station Global de Regina a été mis à contribution, sa tâche consistant à faire en sorte que la nouvelle technologie Chyron fonctionne bien. Un employé de Global Saskatoon a assuré la formation des employés de Winnipeg de manière qu'ils puissent faire fonctionner la nouvelle technologie. La station de Winnipeg a adopté les graphismes de Global créés à Toronto qui étaient utilisés aussi dans d'autres stations de CanWest. Ce changement a entraîné une perte du plus gros de la production à l'interne (à Winnipeg) des graphismes locaux. Une tendance similaire vers l'uniformité et la

additional changes were introduced, with an increased strict adherence to branding being required. The Winnipeg station is required to follow Global's style guide which dictates the "look" of the programming and the promotions, including such things as the banner that appears at the bottom of the screen and the colors that can be used. The production of show promotions was virtually eliminated by this time as well, with show promotions being prepared elsewhere. Additional technological changes are anticipated, such as the ENPS system, which interfaces with the new Chyron technology.

[77] Bill Nazer indicated that other changes since 1997 included the loss of participation in the purchasing of shows, the increase in the number of live events being broadcast by CKND Winnipeg, the loss of payroll and accounting services at the station level, and the time when local news was aired. As a result of these and other changes, there have been some changes to the programming and promotion departments' staffing levels both within and outside the bargaining unit. However, the number of bargaining unit members has remained relatively constant since 1992. The addition of *Fox Sportsworld Canada* to the Global corporate family might actually result in an increase in the size of the bargaining unit.

[78] Global Winnipeg also has aired national Global programming. In 1997, the Winnipeg flood was reported locally and aired nationally. More recently, the funeral of Her Majesty the Queen Mother and the attack on Yasser Arafat's compound were national news stories that resulted in an interruption of regular programming. In both cases, the decision to interrupt the local program was made by someone outside of the local television station.

9 - CIII Toronto (Global Toronto) and CIII Ottawa (Global Ottawa)

[79] The bargaining unit for CIII Toronto and CIII Ottawa has been previously described in the latest Board order dated October 26, 1995 [6850-U], as:

production centralisée s'est dessinée en 1997 au sein du service de la publicité de CKND Winnipeg, le nombre d'employés dans ce domaine étant passé de quatre à deux. En 2001, d'autres changements ont été apportés, une adhésion plus stricte à la marque étant désormais requise. La station de Winnipeg est tenue de suivre le guide de style de Global, qui dicte l'image de la programmation et de la publicité, ce qui comprend des aspects comme la bannière qui figure au bas de l'écran et les couleurs qui peuvent être utilisées. En outre, la production de promotions d'émissions est pour ainsi dire éliminée aujourd'hui, car elle est effectuée ailleurs. Des changements technologiques supplémentaires sont prévus, en ce qui concerne notamment le système ENPS, raccordé à la nouvelle technologie Chyron.

[77] Bill Nazer a signalé que d'autres changements avaient été effectués depuis 1997, notamment que la station ne participait plus à l'acquisition d'émissions de télévision, que le nombre d'événements diffusés en direct par CKND Winnipeg avait augmenté, que la station ne s'occupait plus des services de la paie et de la comptabilité, et qu'elle ne déterminait plus l'heure à laquelle les informations locales sont diffusées. Par suite de ces autres changements, il a fallu changer également les niveaux de dotation des services de la programmation et de la publicité relevant ou non de la portée de l'unité de négociation. Cependant, le nombre de membres formant l'unité de négociation est demeuré assez constant depuis 1992. L'ajout de *Fox Sportsworld Canada* à la famille de Global pourrait en fait entraîner une augmentation de la taille de l'unité de négociation.

[78] Global Winnipeg a aussi diffusé par le passé la programmation nationale de Global. En 1997, les inondations survenues à Winnipeg ont été rapportées à l'échelle locale et diffusées à l'échelle nationale. Plus récemment, les funérailles de Sa Majesté la Reine Mère et l'attaque des appartements de Yasser Arafat ont fait l'objet de reportages diffusés à l'échelle nationale qui ont nécessité l'interruption de la programmation régulière. Dans les deux cas, la décision d'interrompre la programmation locale a été prise par une personne de l'extérieur de la station de télévision locale.

9 - CIII Toronto (Global Toronto) et CIII Ottawa (Global Ottawa)

[79] L'unité de négociation formée au sein de CIII Toronto et CIII Ottawa a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 26 octobre 1995 [6850-U]:

all employees of Global Television News employed in Toronto, and Ottawa, **excluding** vice-president news and information programming, news director/executive producer news, sports director, general manager news and current affairs, executive producer information programming, executive producer news and information programming, manager production administration and finance, production manager Toronto, unit manager, administrative assistant to manager production administration and finance, executive secretary to general manager news and current affairs, administrative assistant to vice-president news and information programming, Ottawa bureau chief, news operations manager Ottawa, engineering and maintenance department Ottawa, senior producer writers, producer writer Ottawa, assignment editor, supervising librarian, supervising editor Toronto, supervising creative director, supervising director, supervising cameraman Toronto, senior writer, administration co-ordinators, administrative assistant to unit manager, and anchors.

tous les employés du service des nouvelles de Global Television, travaillant à Toronto et à Ottawa, **à l'exclusion** du vice-président des nouvelles et de la programmation de l'information, directeur des nouvelles/réalisateur-coordonnateur - nouvelles, directeur des nouvelles des sports, chef des nouvelles et actualités, réalisateur-coordonnateur - programmation de l'information, réalisateur-coordonnateur - nouvelles et programmation de l'information, chef, administration et finances - production, chef de la production à Toronto, chef de section, adjoint administratif du chef, administration et finance - production, secrétaire de direction auprès du chef des nouvelles et actualités, adjoint administratif du vice-président des nouvelles et de la programmation de l'information, chef du bureau d'Ottawa, chef de l'exploitation des nouvelles à Ottawa, département du génie et de l'entretien à Ottawa, rédacteurs-réalisateurs principaux, rédacteur-réalisateur à Ottawa, rédacteur à l'affectation, bibliothécaire en chef, rédacteur en chef à Toronto, directeur en chef du service de la créativité, directeur en chef, caméraman en chef à Toronto, rédacteur principal, coordonnateurs des services administratifs, adjoint administratif du chef de section, et présentateurs.

[80] Sean O'Shea testified as the President of CEP, Local 722M in Toronto. He had previously held the union position of Vice-President for four years in the 1990's. He is a reporter with Global Toronto, having occupied various reporting assignment positions for the past 16 years. His working conditions are governed by a CanWest policy that sets the journalistic principles and practices for all Global reporters. The Toronto bargaining unit has approximately 125 to 135 members, including both full-time and part-time employees of Global and has remained relatively constant in the last 5 years. The bargaining unit covers only the news operations of CIII Toronto and Ottawa.

[80] Sean O'Shea a témoigné en sa qualité de président de la section locale 722M du SCEP à Toronto. Il a déjà occupé le poste de vice-président du syndicat pendant quatre ans au cours des années 1990. Il est journaliste pour Global Toronto et, à ce titre, il a accepté diverses affectations au cours des 16 dernières années. Ses conditions de travail sont régies par une politique de CanWest qui énonce les principes et les pratiques journalistiques auxquels doivent adhérer tous les journalistes de Global. L'unité de négociation qui est en place à Toronto compte de 125 à 135 membres environ, ce qui inclut les employés à temps plein et les employés à temps partiel de Global, et ce chiffre est demeuré assez constant au cours des 5 dernières années. L'unité de négociation couvre uniquement les activités journalistiques de CIII Toronto et Ottawa.

[81] He indicated that the Toronto station has changed over the years from a relatively independent local station to a station that is part of a national network. Previously, the focus had been to gather local news for a local audience. Now, the news gathering function has expanded to include the gathering of news stories that will likely be shared with other Global stations. Some local productions, like the segment, *Consumer Smart*, are picked up on an *ad hoc* basis by other Global stations. Other local productions, like *Money Wise*, is distributed through every Global television station and also on *Prime*, a premium specialty channel owned by CanWest. In many cases, all or a portion of the text from these local productions are posted on the canada.com Toronto website, which is maintained and owned by CanWest. In the case of *Money Wise*, print

[81] Le témoin a indiqué que la station de Toronto a évolué au fil des ans. De station locale assez indépendante qu'elle était, elle est devenue une station faisant partie d'un réseau national. Auparavant, l'objectif premier était de recueillir des informations locales destinées à une audience locale. Aujourd'hui, la fonction de collecte de l'information s'est élargie et inclut maintenant la collecte de reportages qui seront probablement communiqués à d'autres stations de Global. Certaines productions locales, comme le segment intitulé *Consumer Smart*, sont reprises de façon ponctuelle par d'autres stations de Global. D'autres productions locales, comme *Money Wise*, sont distribuées à chaque station de télévision Global et sur la chaîne *Prime*, une chaîne spécialisée de la télévision payante appartenant à CanWest. Il arrive dans de

journalists from a CanWest owned newspaper are regularly featured on the program.

nombreux cas que la totalité ou une partie du texte provenant de ces productions locales soit affiché sur le site Internet canada.com de Toronto, qui est maintenu par CanWest, qui en est la propriétaire. Dans le cas de *Money Wise*, les journalistes d'un journal appartenant à CanWest voient régulièrement leurs reportages diffusés dans le cadre de l'émission.

[82] Sean O'Shea described the significance of being a part of a network. Previously, there was no established protocol for accessing news stories from another television station. Now, through the use of common technologies, dedicated daily satellite news feeds and a dedicated intranet (i.e. Global News Exchange - GNX), any Global station can readily access, and subsequently edit, the news stories of other stations for their own local programming needs. Daily conference calls involving every station ensure that all stations are aware of that day's stories, so that requests can be made to place a particular story on the satellite feed. With the introduction of *Global National with Kevin Newman* in September 2001, the integration of news gathering and news production between the various Global television stations increased even more. For example, Global Vancouver can look into the news line-up at Global Toronto and select those Toronto stories it wishes to air in Vancouver. There are even reporters who are assigned exclusively to the *Global National with Kevin Newman* who are located in Toronto and are members of the CIII Toronto bargaining unit. However, the decision to air a story from another station is made by the local television manager.

[82] Sean O'Shea a expliqué combien il était important de faire partie d'un réseau. Auparavant, aucun protocole n'était établi aux fins d'accéder à des reportages provenant d'une autre station de télévision. Aujourd'hui, grâce à l'utilisation d'une technologie commune, à une transmission quotidienne de nouvelles par satellite spécialisée et à un site intranet spécialisé (c.-à-d. Global News Exchange - GNX), n'importe quelle station Global peut accéder facilement à des reportages provenant d'autres stations, puis en effectuer le montage de manière à les adapter à ses propres besoins en matière de programmation locale. Tous les jours, des téléconférences ont lieu pour que chaque station s'assure que toutes les autres stations connaissent les reportages du jour, de manière qu'elles puissent demander la transmission par satellite d'un reportage qu'elles souhaitent diffuser. Par suite du lancement de *Global National with Kevin Newman* en septembre 2001, l'intégration des fonctions de collecte de l'information et de réalisation des bulletins de nouvelles entre les diverses stations de télévision Global s'est approfondie davantage. Ainsi, par exemple, Global Vancouver peut consulter le montage du bulletin de nouvelles de Global Toronto et sélectionner les reportages qu'elle souhaite diffuser à Vancouver. Il y a même des journalistes affectés exclusivement au *Global National with Kevin Newman* qui travaillent à partir de Toronto et qui sont membres de l'unité de négociation de CIII Toronto. Cependant, la décision de diffuser un reportage produit par une autre station est prise par le directeur de la station locale.

[83] Historically, Toronto has always served other stations as the distributor of national news and coordinator of news specials, even before the production of *Global National with Kevin Newman*. When Global produced the predecessor national news program, *First National*, there were national reporters working out of local stations. There were also daily conference calls between stations back then in order to plan the news stories for the upcoming national news broadcast.

[83] Par le passé, la station de Toronto a toujours fait office, pour les autres stations, de distributeur des informations nationales et de coordonnateur des bulletins spéciaux, même avant la production du bulletin d'informations *Global National with Kevin Newman*. Lorsque Global réalisait *First National*, l'ancien bulletin d'informations nationales, des journalistes nationaux travaillaient dans les stations locales. À cette époque, on tenait aussi des téléconférences quotidiennes entre les stations, en vue de planifier les reportages qui seraient diffusés dans le cadre du bulletin d'informations nationales à venir.

[84] He also testified about the amount of control exercised by CanWest over daily decision-making. He suggested that the head office in Winnipeg ultimately dictated whether vacancies at the individual station level would be filled or not, however he was uncertain as to whether there was any distinction between a budgeted position vacancy and an incremental (i.e. not budgeted) position vacancy.

[85] CanWest consolidated some of its Toronto operations into its head office in Winnipeg. The Toronto accounting, traffic and payroll departments were relocated to Winnipeg since the start of 2001. This recent consolidation into Winnipeg has had no effect on the Toronto bargaining unit as Global Toronto's accounting, traffic and payroll positions are outside the scope of the Toronto certification order.

[86] Global Toronto provides several master control services for other CanWest television stations. There is an adjacent master control on the second floor of the Global Toronto building that provides master control for CH Horizon in Quebec. In 2002, CanWest moved the master control for CHCH Hamilton from Hamilton to the Toronto facilities, which are also located on the second floor. This resulted in the loss of some positions in Hamilton, however it was unclear whether there was any net loss once newly created positions at CHCH Hamilton were considered. Although CHCH Hamilton is a separate station, it is encouraged to use other CanWest resources.

[87] CanWest's acquisition of the Hollinger newspapers has resulted in the integration of writers and journalists from the print media being used as on-air journalists with CanWest's television stations. Several Global television stations including Global Toronto, have a television camera located in the editorial office of a newspaper, such as exists at the National Post. There is little doubt that the amount of integration and crossover between the print and television media will continue to increase within the CanWest organizations.

[88] CanWest has described itself as a network both to the general public and to its shareholders in various documents on various occasions. It has also been recognized within the broadcasting industry as a

[84] M. O'Shea a témoigné également au sujet de la mesure du contrôle qu'assurait CanWest sur la prise de décisions au quotidien. Il a indiqué que le siège social de Winnipeg déterminait en bout de ligne si les postes vacants dans les stations locales devaient être comblés ou non, mais il n'a pu dire avec certitude s'il existait une distinction entre une vacance prévue au budget et une vacance supplémentaire (c.-à-d. non prévue au budget).

[85] CanWest a regroupé à son siège social de Winnipeg certaines des activités qui étaient accomplies à Toronto. Les services de comptabilité, de routage et de paie de Toronto ont été réinstallés à Winnipeg au début de 2001. Ce récent regroupement à Winnipeg n'a eu aucun effet sur l'unité de négociation de Toronto, puisque les postes liés aux services de comptabilité, de routage et de paie à Toronto ne relèvent pas de la portée de l'ordonnance d'accréditation touchant l'unité de négociation de Toronto.

[86] Global Toronto fournit plusieurs services de régie centrale à d'autres stations de télévision de CanWest. Il y a, au deuxième étage de l'édifice de Global à Toronto, une régie centrale adjacente qui assure la régie centrale de CH Horizon au Québec. En 2002, CanWest a déplacé la régie centrale de CHCH Hamilton de Hamilton aux établissements de Toronto, qui sont situés eux aussi au deuxième étage. Il en a découlé une perte de certains postes à Hamilton, mais M. O'Shea n'a pu dire avec certitude s'il en a résulté une perte nette si l'on prend en considération les nouveaux postes créés au sein de CHCH Hamilton. Bien que cette station soit distincte, elle est encouragée à faire appel aux autres ressources de CanWest.

[87] L'acquisition par CanWest des journaux de Hollinger a donné lieu à l'intégration des rédacteurs et des journalistes de la presse écrite qui sont appelés à agir à titre de journalistes de la télévision au sein des stations de télévision de CanWest. Plusieurs stations de télévision Global, y compris Global Toronto, ont installé une caméra de télévision dans la salle de rédaction d'un journal, comme c'est le cas au National Post. Il ne fait aucun doute que l'intégration et les croisements entre la presse écrite et la télévision continueront leur progression au sein des organisations de CanWest.

[88] CanWest a dit de son organisation, dans divers documents et à diverses occasions, qu'elle est un réseau tant pour le public en général que pour ses actionnaires. Elle a été reconnue également au sein du secteur de la

network, as evidenced in various awards it has received. It has frequently acted like a national network, covering certain national events such as the 2000 federal election and the Pierre Trudeau funeral. The direction and coordination of the news coverage for such events emanated from a single senior manager with CanWest, often the National Vice-President of News. The coordination included satellite feeds and live remotes, as well as overall editorial direction.

radiodiffusion comme étant un réseau, ainsi qu'en font foi les divers prix qu'elle a obtenus. Elle a fréquemment agi comme réseau national, couvrant certains événements nationaux comme les élections fédérales de 2000 et les funérailles de Pierre Trudeau. La direction et la coordination de la couverture de l'actualité pour de tels événements ont été assurées par un seul dirigeant de CanWest, à savoir, dans plusieurs cas, le vice-président national de l'information. Ce travail de coordination portait notamment sur l'alimentation par satellite et les retransmissions, ainsi que sur l'orientation générale sur le plan rédactionnel.

[89] David Lewington is a national staff representative with CEP. He provided specific information concerning the Toronto and Ottawa bargaining units which he services. As of the date of the CEP application, there were 120 employees in the Toronto bargaining unit, with an additional 17 bargaining unit employees in Ottawa. He indicated that the employer's bargaining committee included Harold Piercey and Celese Fletcher, who had recently participated in Global Dartmouth's collective bargaining. Harold Piercey is a labour relations consultant who has assisted CanWest and other broadcasting companies at many bargaining sessions with the CEP. The Board was advised that he has represented not only Global stations, but also various broadcasting stations owned by CTV, Craig, Golden West Broadcasting, NTV, and Maritime Radio. In the CIII Toronto and CIII Ottawa collective bargaining with Harold Piercey, he repeatedly raised what had been agreed upon in Dartmouth with the CEP. In particular, the comparative provisions for pensions, severance packages and grievance procedure were discussed. It is not uncommon in some industries to have the negotiators in collective bargaining for each side make reference to similar or comparable settlements in an effort to convince the other side to accept an isolated term of the settlement. At one point, David Lewington suggested that Harold Piercey indicated a desire to homogenize the language across Global stations.

[89] David Lewington est représentant national du personnel du SCEP. Il a donné des renseignements précis sur les unités de négociation de Toronto et d'Ottawa qu'il dessert. Au moment de la présentation de la demande du SCEP, l'unité de négociation de Toronto comptait 120 employés, et Ottawa en comptait 17. Il a indiqué que Harold Piercey et Celese Fletcher, qui avaient récemment participé aux négociations collectives menées pour Global Dartmouth, faisaient partie du comité de négociation de l'employeur. Harold Piercey est un conseiller en relations du travail qui a aidé CanWest et d'autres entreprises de radiodiffusion lors de nombreuses séances de négociations avec le SCEP. Le Conseil a été informé qu'il avait représenté non seulement des stations de Global, mais aussi diverses stations de radiodiffusion appartenant à CTV, Craig, Golden West Broadcasting, NTV et Maritime Radio. Dans le cadre des négociations collectives qu'il a menées avec Harold Piercey concernant CIII Toronto et CIII Ottawa, M. Lewington a, à maintes reprises, invoqué les dispositions sur lesquelles la station de Dartmouth et le SCEP s'étaient entendus. Plus particulièrement, les dispositions comparatives portant sur les pensions, les indemnités de départ et la procédure de règlement des griefs ont fait l'objet de discussions. Il n'est pas rare, dans certains secteurs d'activités, que les négociateurs de chaque partie renvoient à des règlements semblables ou comparables dans le but de convaincre l'autre partie d'accepter une modalité de règlement isolée. À un moment donné, David Lewington a indiqué que Harold Piercey avait exprimé le souhait d'uniformiser le libellé des conventions collectives de toutes les stations Global.

[90] David Lewington had wanted his bargaining committee to propose positive changes to the pension plan, but the local committee refused. They did not want to propose a strike issue, as they were fully aware

[90] David Lewington avait souhaité que son comité de négociation propose des changements positifs au régime de pension, ce que le comité local a cependant refusé, ne souhaitant proposer aucune question inconcessible,

of what had happened with the CanWest-CEP Winnipeg strike.

[91] Upon the conclusion of a tentative settlement, Harold Piercey announced that the terms of settlement would be applied to all of the Global employees in Ontario. David Lewington was surprised by this announcement, particularly as he was not aware that this had been an established practice. He was also involved in the discussions and settlements of grievances arising out of this bargaining unit. In all cases, the negotiation of grievances initially involved David O'Rourke as Manager of News Administration and Finance, but the more productive and substantive negotiations invariably included Celese Fletcher, Vice-President of Labour Relations for GlobalTV and Ken MacDonald, the National Vice-President of News with CanWest.

[92] David Lewington testified about the transfer of work into the Toronto bargaining unit. He was unaware of any work transferred from the Dartmouth or Saint John stations, but was aware of work transferred from CHCH Hamilton. The Hamilton station is a non-union station, that is branded as a CH station, not as a Global branded station. His recollection was that a total of 31 positions were added as a result of the initial purchase of CHCH Hamilton by CanWest, and then 37 positions were cut because of restructuring. For example, the Hamilton master control was relocated to Toronto from Hamilton, affecting 23 technicians and 7 traffic personnel, with only 3 new positions created in Toronto from the relocated Master Control.

[93] David Lewington recounted the impact of the CanWest purchase of CHCH Hamilton. There were three positions lost in Ottawa because of corporate restructuring, but he was not aware if any of the positions that were eliminated were transferred to Toronto or elsewhere. He believed that the decision to eliminate these three jobs was made in Toronto, not in Ottawa. He also indicated that the move of the national news program from Toronto to Vancouver had an impact on the Toronto bargaining unit. However, there were no job losses, but several people had their duties modified. As well, Toronto personnel assisted in the

car il savait très bien ce qui s'était produit dans le cadre de la grève qui avait opposé CanWest et le SCEP à Winnipeg.

[91] Lorsqu'une entente de principe a été conclue, Harold Piercey a annoncé que les modalités de cette entente seraient appliquées à tous les employés de Global en Ontario. David Lewington en a été étonné, surtout qu'il ignorait qu'il s'agissait là d'une pratique établie. Il a pris part également aux discussions et aux règlements de griefs qui ont touché cette unité de négociation. Dans tous les cas, la négociation entourant les griefs a mis en cause, au départ, David O'Rourke, à titre de directeur de l'administration et des finances, mais les négociations les plus productives et les plus efficaces ont invariablement mis en présence Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour GlobalTV, et Ken MacDonald, vice-président national de l'information chez CanWest.

[92] David Lewington a témoigné au sujet du transfert de tâches en faveur de l'unité de négociation de Toronto. Il n'était au courant d'aucun transfert de tâches relevant des stations de Dartmouth ou de Saint-Jean, mais il savait que des tâches avaient été retirées à CHCH Hamilton. La station de Hamilton n'est pas syndiquée, et elle est identifiée comme étant une station CH, et non pas comme étant une station de Global. Il se souvient que 31 postes au total ont été ajoutés par suite de l'acquisition initiale de CHCH Hamilton par CanWest, et que 37 postes ont ensuite été éliminés en raison d'une restructuration. Par exemple, la régie centrale de la station de Hamilton a quitté Hamilton et a été réinstallée à Toronto, ce qui a touché 23 techniciens et 7 employés affectés au routage, tandis que 3 postes seulement ont été créés à Toronto du fait de la réinstallation de la régie centrale.

[93] David Lewington s'est exprimé également sur l'impact qu'a eu l'acquisition par CanWest de CHCH Hamilton. À Ottawa, trois postes ont été éliminés en raison de la restructuration de l'entreprise, mais il ignore si l'un ou l'autre des postes qui ont été éliminés a été transféré à Toronto ou ailleurs. Il croit que la décision d'éliminer ces trois emplois a été prise à Toronto et non à Ottawa. Il a indiqué également que le déplacement du bulletin d'informations nationales de Toronto à Vancouver avait eu des répercussions sur l'unité de négociation de Toronto. Cependant, aucun emploi n'y a été perdu, bien que les fonctions de

set-up of the Vancouver national news program, because of their experience.

[94] He outlined the present configuration of master control among the CanWest stations includes a master control in Dartmouth (covering Dartmouth and Saint John), Toronto (covering Ottawa and Hamilton), Winnipeg, Regina (covering Regina and Saskatoon), Calgary (covering Calgary, Edmonton, Lethbridge and Red Deer), Kelowna and Victoria (covering Vancouver and Victoria).

10 - CIII Ottawa

[95] The bargaining unit that includes news employees of CIII Ottawa is part of the larger bargaining unit that also includes news employees of CIII Toronto. A description of the relevant facts concerning CIII Ottawa and its bargaining unit employees is largely contained in the narrative dealing with CIII Toronto above.

[96] On March 20, 2003, a newspaper article announced the launch of a new television program called *Ottawa Inside Out*. It was a joint effort between the *Ottawa Citizen* newspaper, which is owned by CanWest, and CIII Ottawa. The Ottawa television station manager contacted Celese Fletcher for her advice on the labour relations implications and collective agreement provisions that might be impacted from the potential contracting out of work to Rogers Cable that would normally be performed by members of the bargaining unit. No direction was given by Celese Fletcher. She simply provided advice as to how to best avoid any breach of the collective agreement.

11 - CIHF Saint John and CIHF Halifax

[97] The bargaining unit for CIHF Saint John has been previously described in the latest Board order dated November 28, 1996 [7099-U], as:

> all television employees of CanWest Maritime Television employed by MITV at Saint John, New Brunswick, **excluding** station manager, sales manager, salespersons, news director, business manager, chief engineer, confidential secretary,

plusieurs personnes aient été modifiées. De même, en raison de son expérience, le personnel de Toronto a participé à la mise sur pied du bulletin d'informations nationales de Vancouver.

[94] Le témoin a expliqué que la configuration actuelle de la régie centrale entre les diverses stations de CanWest est la suivante: il y a une régie centrale à Dartmouth (qui couvre Dartmouth et Saint-Jean), il y en a une à Toronto (qui couvre Ottawa et Hamilton), une autre à Winnipeg, à Regina (qui couvre Regina et Saskatoon), à Calgary (qui couvre Calgary, Edmonton, Lethbridge et Red Deer), à Kelowna et à Victoria (qui couvre Vancouver et Victoria).

10 - CIII Ottawa

[95] L'unité de négociation qui est composée d'employés du service de l'information de CIII Ottawa fait partie d'une unité de négociation plus grande qui inclut aussi des employés du service de l'information de CIII Toronto. Les faits qui se rapportent à CIII Toronto et qui ont été relatés précédemment valent également pour CIII Ottawa et pour les employés de cette station qui font partie de l'unité de négociation.

[96] Le 20 mars 2003, un article de journal faisait l'annonce du lancement d'un nouveau bulletin d'informations télévisé appelé *Ottawa Inside Out*. Il était le fruit d'un effort conjoint entre le *Ottawa Citizen*, qui appartient à CanWest, et CIII Ottawa. Le directeur de la station de télévision d'Ottawa a communiqué avec Celese Fletcher pour obtenir des conseils sur ce que la possibilité de donner en sous-traitance à Rogers Cable des tâches normalement exécutées par des membres de l'unité de négociation signifiait sur le plan des relations du travail et des dispositions des conventions collectives qui étaient susceptibles d'être touchées. Celese Fletcher n'a donné aucune directive, se contentant d'offrir des conseils sur la meilleure manière d'éviter un manquement à la convention collective.

11 - CIHF Saint-Jean et CIHF Halifax

[97] L'unité de négociation formée à la station CIHF Saint-Jean a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 28 novembre 1996 [7099-U]:

> tous les employés de télévision de CanWest Maritime Television - MTV, à Saint-Jean, (Nouveau-Brunswick), **à l'exclusion** du chef de la station, du chef de la vente, des vendeurs, du directeur des nouvelles, de l'administrateur de

technical manager, operations/production manager, senior producer, manager/program services.

[98] Mark Rice, an electrical technician responsible for the maintenance and repair of equipment in New Brunswick and Prince Edward Island provided information concerning Saint John's Global television station. The CanWest station was often referred to as MITV, an abbreviation for Maritime Independent Television. He was employed with the previous owners of the Saint John television station, New Brunswick Broadcasting Limited (NBBCL), when MITV had both a sister television station in Saint John (CHSJ) as a CBC affiliate and an affiliated radio station. Many employees of NBBCL worked in a portion of the operations of all three broadcasting operations. Mark Rice indicated that before MITV was purchased by CanWest, many of the station's functions were performed outside of the Saint John station itself. For example, locally produced shows from Saint John were recorded, sent to Dartmouth (i.e. CIHF Halifax), and then fed back to Saint John on a dedicated fibre line. The traffic logs were also sent to Dartmouth for entering in the traffic system. Continuity between programs was the responsibility of Dartmouth, not Saint John personnel. The programming, accounting, traffic, graphics design and engineering were generally shared between the three broadcasting operations of NBBCL, including the MITV station and the CHSJ station.

[99] With the sale of MITV to CanWest in 1994, the union and the new employer, CanWest, met to work out the lay-offs resulting from the sale. The CBC had established a new station in Fredericton, New Brunswick, and did not accept any successorship responsibilities, thereby increasing the number of lay-offs in Saint John. Only assets, not employees, were transferred to Fredericton, although the CBC job functions were moved there. The union met with Harold Piercey, a labour relations consultant, and various managers from CanWest's Toronto and Dartmouth offices to work out the details surrounding the layoffs resulting from the CanWest purchase. These matters were resolved within a month or two, as the skill sets of individual employees had to be first identified, and then seniority evaluated. Thirty-five positions were initially

bureau, de l'ingénieur en chef, de la secrétaire confidentielle, du directeur technique, du chef de l'exploitation/production, du réalisateur de production principal, du directeur des services de programmation.

[98] Mark Rice, un technicien en électricité chargé de l'entretien et de la réparation de l'équipement au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Edouard, est venu témoigner sur la station de télévision de Global à Saint-Jean. La station de CanWest a souvent été appelée MITV (Maritime Independent Television). Le témoin travaillait pour les anciens propriétaires de la station de télévision de Saint-Jean, New Brunswick Broadcasting Limited (NBBCL), à l'époque où MITV avait une station sœur à Saint-Jean (CHSJ) en tant que station affiliée au réseau CBC, ainsi qu'une station de radio affiliée. Nombre des employés de NBBCL travaillaient au sein d'un secteur des activités des trois établissements de radiodiffusion. Mark Rice a indiqué qu'avant que MITV ne soit acquise par CanWest, bon nombre des fonctions rattachées à la station étaient exécutées à l'extérieur de la station de Saint-Jean. Ainsi, les émissions réalisées au niveau local, à Saint-Jean, étaient enregistrées, puis transmises à Dartmouth (c.-à-d. CIHF Halifax), avant d'être retransmises à Saint-Jean sur une ligne à fibres réservée à cette fin. Les registres de routage étaient eux aussi envoyés à Dartmouth où ils étaient entrés dans le système de routage. La continuité entre les émissions relevait non pas du personnel de Saint-Jean, mais de celui de Dartmouth. La programmation, la comptabilité, le routage, les graphismes et les services techniques étaient de manière générale partagés entre les trois entreprises de radiodiffusion de NBBCL, ce qui comprenait la station MITV et la station CHSJ.

[99] Par suite de la vente de MITV à CanWest en 1994, le syndicat et le nouvel employeur, CanWest, se sont rencontrés pour fixer le nombre de mises à pied qui découleraient de la vente. Le réseau CBC avait mis sur pied une nouvelle station à Fredericton (Nouveau-Brunswick), et refusait toute responsabilité en matière de succession, ce qui devait se traduire par un nombre plus élevé de mises à pied à Saint-Jean. Des biens seulement, et non des employés, ont été transférés à Fredericton, bien que les fonctions rattachées à la CBC y aient été transférées. Le syndicat a rencontré Harold Piercey, conseiller en relations du travail, et divers directeurs des bureaux de CanWest à Toronto et Dartmouth, pour arrêter les détails des mises à pied découlant de l'acquisition par CanWest. Ces questions ont été réglées dans un délai d'un mois ou deux: il a

abolished, with the workforce significantly reduced to only 19 employees.

fallu, dans un premier temps, établir les compétences de chacun des employés et, dans un deuxième temps, évaluer leur ancienneté. Trente-cinq postes ont été abolis au départ, et l'effectif a été réduit sensiblement pour être ramené à 19 employés seulement.

[100] In February of 1995, the collective agreement expired, and collective bargaining commenced shortly thereafter with Harold Piercey acting as the chief spokesman for CanWest's newly acquired station. The employer bargaining committee also included Rick Friesen (the General Manager of the Halifax-Dartmouth Global television station), Sheila Calhoun (the Traffic Manager of Dartmouth's Global television station) and John Burgess (Vice-President of Finance for CanWest, who was located in Toronto). It was clear to the union at the outset of the acquisition by CanWest that some of the work would be moved to Dartmouth. Much of the initial rounds of collective bargaining dealt with the loss of Saint John jobs to the Dartmouth station.

[100] En février 1995, la convention collective a expiré, et les négociations collectives ont été entreprises peu de temps après, Harold Piercey agissant à titre de porte-parole principal de la station récemment acquise par CanWest. Le comité de négociation de l'employeur comptait également dans ses rangs Rick Friesen (le directeur général de la station de télévision de Global de Halifax-Dartmouth), Sheila Calhoun (chef du service de routage de la station de Global à Dartmouth) et John Burgess (vice-président des Finances chez CanWest qui travaillait à Toronto). Le syndicat savait parfaitement, dès l'acquisition par CanWest, qu'une partie des tâches seraient transférées à Dartmouth. Le gros des premières rondes de négociations collectives a porté sur la perte d'emplois à Saint-Jean au profit de la station de Dartmouth.

[101] After the conclusion of collective bargaining and around the end of July of 1995, the traffic function was relocated to non-union positions in Dartmouth. Programming was also moved to Dartmouth around the same time. No union organizing of news personnel took place in Dartmouth until 1996-1997.

[101] À l'issue des négociations collectives, vers la fin du mois de juillet 1995, la fonction de routage a été confiée à des titulaires de postes non syndiqués à Dartmouth. La programmation a elle aussi été déplacée à Dartmouth à peu près au même moment. Il n'y a eu de campagne de syndicalisation du personnel de l'information à Dartmouth qu'en 1996-1997.

[102] By the end of 1995, employees in Saint John who worked with satellite feeds were permanently laid off, as the satellite feed was received in Dartmouth and then fed to Saint John. The current workforce in Saint John only has about 12 employees, with the loss of the receptionist position, production workers, some operations people, and a news reporter from 1995 to the present. The 12 employees involve 11 people in news gathering (including one supervisor) and one part-time person.

[102] À la fin de 1995, les employés de Saint-Jean qui travaillaient à la transmission par satellite ont été congédiés indéfiniment, la transmission par satellite étant désormais captée à Dartmouth avant d'être acheminée vers Saint-Jean. À l'heure actuelle, Saint-Jean ne compte que 12 employés environ, le poste de réceptionniste et les postes de travailleurs à la production, de certains travailleurs aux opérations et d'un journaliste de l'information ayant été éliminés entre 1995 et aujourd'hui. Onze des 12 employés qui restent travaillent à la collecte de l'information (y compris un superviseur), le douzième travaillant à temps partiel.

[103] Subsequent collective bargaining saw the employer's committee's representation and key source of direction transition from the more senior CanWest managers out of Toronto to more local managers from Dartmouth, although Celese Fletcher from Toronto was the lead spokesperson in 1997. In 2000, only local Dartmouth managers were present at the Saint John bargaining table, with the exception of the labour

[103] Au cours de négociations collectives subséquentes, on a écarté les plus hauts dirigeants de CanWest à Toronto pour s'en remettre aux directeurs locaux de Dartmouth pour représenter l'employeur et assurer principalement la direction des négociations, bien que Celese Fletcher, de Toronto, ait été la porte-parole principale en 1997. En 2000, seuls les directeurs de Dartmouth étaient présents à la table de

relations consultant, Harold Piercey, who assisted at the conciliation stage. Ken Know, a Production Editor at the Global Halifax station in Dartmouth, explained the effect that CanWest ownership had on that television station and its employees. He was also the past president of the CEP, Local 918M that represents employees in the two Dartmouth bargaining units, one for news and one for operations.

[104] With the purchase by CanWest, the Saint John station's branding moved from MITV to Global Maritimes. A great deal of local production disappeared, some of it by design and some by circumstances such as the loss of external funding. Ken Know indicated that, aside from local news and sports programs, almost all of the current programming originates outside of the Saint John station. However, a Dartmouth-based noon news program and a weekend news program were added after the Global purchase, as well as the production of various 30 minute documentaries. An additional news bureau was opened in Sydney, Nova Scotia. The traffic department initially remained at approximately the same number of staff, even after Saint John's traffic function was moved to Dartmouth. However, as a result of new software being introduced into the station around the time of the hearing, the number of traffic department staff was being reduced from a total of seven or eight (including the manager) to three plus a manager.

[105] Various other station functions have been moved to Toronto. Payroll and accounting, as well as the initial preparation of the traffic log, are performed in Toronto. Production of promotional spots has primarily been turned over to Toronto, although some local promotional material is still produced at the local station. The late night news has been dropped, replaced by Global's national news program in the same time spot.

[106] Employees who were laid off as a result of the move of several functions to Toronto were invited to apply for the new positions in Toronto. However, none pursued the opportunities as no one was interested in

négociations à Saint-Jean, à l'exception du conseiller en relations du travail, Harold Piercey, qui a apporté son aide à l'étape de la conciliation. Ken Know, monteur à la réalisation affecté à la station Global Halifax à Dartmouth, a expliqué l'effet que l'acquisition par CanWest avait eu sur cette station et ses employés. Il était également l'ancien président de la section locale 918M du SCEP qui représente les employés des deux unités de négociation de Dartmouth, l'une pour le secteur de l'information et l'autre, pour celui des opérations.

[104] Par suite de l'acquisition par CanWest, la station de Saint-Jean, qui s'appelait auparavant MITV, a adopté le nom de Global Maritimes. Une grande partie de la production locale a été éliminée, dans certains cas à dessein et dans d'autres cas en raison des circonstances, par exemple la perte d'un financement extérieur. Ken Know a indiqué que, mis à part les informations et les émissions sportives locales, presque toute la programmation actuelle provient de l'extérieur de la station de Saint-Jean. Cependant, une émission d'information basée à Dartmouth et présentée à l'heure du midi ainsi qu'une émission d'information présentée en fin de semaine ont été ajoutées après l'acquisition des stations par Global, ainsi que la production de divers documentaires de 30 minutes. Un autre bureau journalistique a été ouvert à Sydney (Nouvelle-Écosse). Au départ, le service du routage a conservé le même nombre d'employés à peu près, même après que la fonction de routage de Saint-Jean eut été transférée à Dartmouth. Toutefois, par suite de l'adoption de nouveaux logiciels par la station à peu près au moment de l'audience, le nombre d'employés du service de routage est passé de sept ou huit au total (ce qui inclut le directeur) à trois, en plus du directeur.

[105] Diverses autres fonctions ont été transférées à Toronto. Le service de la paie et de la comptabilité, ainsi que la préparation initiale du registre de routage, sont assurés à Toronto. La réalisation d'annonces publicitaires a été confiée, pour l'essentiel, à Toronto, bien que la station produise encore certains documents publicitaires locaux. Le bulletin d'informations de fin de soirée a été éliminé et remplacé par le bulletin d'informations nationales de Global dans le même créneau.

[106] Les employés qui ont été mis à pied par suite du transfert de plusieurs fonctions à Toronto ont été invités à postuler de nouveaux postes à Toronto. Toutefois, aucun d'entre eux n'a donné suite à cette option, car ils

moving to Toronto, particularly when they would be considered as a new hire in the Toronto station.

[107] There were several operational and technological changes that moved the Dartmouth station into a more consistent operation with other CanWest television stations. For example, two new software technologies, ENPS and BRIMS, were introduced into the Dartmouth operation. (Other evidence indicated that ENPS was also used in the CanWest stations in Vancouver, Saskatoon, Toronto, and Montréal, as well as in many independent and network stations not owned by CanWest in the United States.) A style guide was adopted, which covered such things as Global branding and on-air graphics, as the station moved closer to the standard Global "look" in its promotional and programming operations. The stations' business manager takes direction from Toronto on many issues, including whether or not employees could be paid their banked overtime.

[108] There are two bargaining units for CIHF Halifax. One has been previously described in the latest Board order dated June 9, 1999 [7607-U], as:

> all employees of CanWest Maritime Television - Halifax, a Division of Global Communications Ltd., **excluding** the General Manager, Business Manager, Traffic Manager, General Sales Manager, Operations Manager, Technical/MIS Manager, Program/Promotions Manager, Chief Engineer, Account Executive, Administrative/Human Resources Co-ordinator, Operations Supervisor, employees employed in the News and Public Affairs Department, Sales Assistant, Creative Services Supervisor, Producer/Director (Creative Services) and employees employed in the production of the program "Leading Edge."

The other bargaining unit was described in Board order dated July 25, 1996 [7037-U], as:

> all employees of CanWest Maritime Television - MITV (a Division of Global Communications Limited) who work in or out of the news and public affairs department in Dartmouth, Nova Scotia, classified as senior producer, assignment editor, producer/director, ENG supervisor, senior production/director, senior anchor/producer, producer/anchor - public affairs, producer/anchor (or sports director), reporter, news editor, photojournalist, production assistant, anchor/producer, producers assistant, ENG camera, researcher/P.A., and sports assistant, **excluding** news director, Global correspondent, and

n'étaient pas intéressés à déménager à Toronto, surtout du fait qu'ils y seraient considérés comme de nouveaux employés.

[107] Plusieurs changements opérationnels et technologiques ont permis à la station de Dartmouth de s'aligner davantage sur les autres stations de CanWest. Ainsi, deux nouvelles technologies, ENPS et BRIMS, ont été mises en place à la station de Dartmouth. (Un autre témoin a indiqué que le système ENPS était utilisé également dans les stations de CanWest à Vancouver, Saskatoon, Toronto et Montréal, ainsi que dans de nombreuses stations indépendantes et affiliées à un réseau qui n'appartiennent pas à CanWest aux États-Unis). On a adopté un guide du style qui couvre des questions comme la marque de Global et les graphismes utilisés en ondes, la station se rapprochant davantage de l'image type de Global dans ses activités de publicité et de programmation. Le directeur administratif des stations suit les directives de Toronto à de nombreux égards, notamment pour déterminer s'il y avait lieu ou non de payer aux employés leurs heures supplémentaires accumulées.

[108] Deux unités de négociation ont été formées chez CIHF Halifax. L'une d'entre elles a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 9 juin 1999 [7607-U]:

> tous les employés de CanWest Maritime tTlevision - Halifax, une division de Global Communications Ltd., **à l'exclusion** du directeur général, du gestionnaire - activités commerciales, du directeur de la production, du directeur général des ventes, du chef des opérations, du directeur technique/SIG, du directeur des programmes/de la promotion, de l'ingénieur en chef, du chef de comptabilité, du coordonnateur administratif/des ressources humaines, du superviseur des opérations, des employés à la section des nouvelles et des affaires publiques, des adjoints aux ventes, du superviseur des services de création, du réalisateur/directeur (services de création), ainsi que des employés qui travaillent à la production de l'émission «Leading Edge».

La deuxième unité de négociation a été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance du Conseil datée du 25 juillet 1996 [7037-U]:

> tous les employés de CanWest Maritime Television - MITV (une division de Global Communications Limited) qui travaillent au service des nouvelles et des affaires publiques à Dartmouth (Nouvelle-Ecosse) ou à partir de ce service, classifiés comme réalisateur principal, rédacteur à l'affectation, réalisateur/directeur, superviseur JE, directeur principal/ réalisateur, présentateur principal/réalisateur, réalisateur/ présentateur - affaires publiques, réalisateur/présentateur (ou directeur du service des sports), journaliste, rédacteur des nouvelles, photojournaliste, adjoint à la réalisation,

students engaged for a fixed term as a result of an arrangement with an educational institution.

[109] In every round of collective bargaining at the Dartmouth station in which Ken Know participated, Harold Piercey was active at the bargaining table. He acted as chief spokesperson in some rounds and as a labour relations advisor in every round. Local managers led the bargaining, with Harold Piercey and Celese Fletcher from Toronto present for at least some of the meetings. It was clear that Harold Piercey justified several proposals on what had previously occurred at other Global television stations. The employer introduced a template collective agreement, a practice which is common in first collective agreements. In this case, the template proposed by the employer was fashioned after the Toronto collective agreement and approximately 56 changes were made before a tentative collective agreement was reached. Ken Know acknowledged that there were differences between the Toronto and Dartmouth collective agreements in several of the clauses' wording, wages and benefit provisions.

[110] Michael Fulmas is the News Director for Global's CIHF Halifax. He confirmed that there is a daily conference call involving the Halifax assignment editor and the national correspondent based in Halifax. These two individuals link-up with other similarly employed individuals from other Global stations across the country. It ensures that everyone is aware of the stories that are being prepared by other stations, so that a station can make a request for a copy of that story through the Global News Exchange. The Global News Exchange is a Toronto-based news feed source for all Global stations, to complement and enhance national and international news feeds like CNN. The local editorial team alone determines the content of the local news show, without any direction from GNTI (Global Television Network Inc.) or Global's Toronto offices. That same team makes the request to the Global News Exchange for the particular story feed that is required.

[111] There are approximately 80 employees in Halifax. Any grievances arising out of this group are

présentateur/réalisateur, régisseur, des caméramans (JE), recherchiste/A.P. et adjoint du service des sports, **à l'exclusion** du directeur du service des nouvelles, du correspondant Global, et des étudiants embauchés pour une période fixe dans le cadre d'une entente avec une institution d'enseignement.

[109] Lors de toutes les rondes de négociations collectives concernant la station de Dartmouth auxquelles Ken Know a participé, Harold Piercey a joué un rôle actif à la table des négociations. Il a agi à titre de porte-parole principal au cours de certaines rondes et à titre de conseiller en relations du travail au cours de toutes les rondes. Ce sont les directeurs locaux qui ont mené les négociations, et Harold Piercey et Celese Fletcher, de Toronto, étaient présents au moins à certaines des rencontres. Il est clair que Harold Piercey a justifié l'existence de plusieurs propositions par les événements qui s'étaient déroulés auparavant à l'égard d'autres stations de Global. L'employeur a présenté un modèle de convention collective, une pratique qui est courante pour les premières conventions collectives. Dans ce cas-ci, le modèle proposé par l'employeur avait été conçu d'après la convention collective conclue à Toronto, et approximativement 56 modifications ont été apportées avant qu'une entente de principe ne soit conclue. Ken Know a reconnu qu'il y avait des différences entre la convention collective de Toronto et celle de Dartmouth au niveau du libellé de plusieurs dispositions et au niveau des salaires et des avantages.

[110] Michael Fulmas est directeur de l'information chez CIHF Halifax de Global. Il a confirmé que l'agent des affectations de Halifax et le correspondant national basé à Halifax s'entretiennent tous les jours par voie de téléconférence. Ils sont en contact également avec les titulaires de postes semblables dans les autres stations de Global partout au pays. Ainsi, tous sont au courant des reportages qui sont en préparation par les autres stations et peuvent demander une copie d'un reportage donné au moyen du Global News Exchange, une source de transmission de l'information basée à Toronto et mise à la disposition de toutes les stations de Global pour compléter et renforcer les signaux de transmission d'informations nationales et internationales comme CNN. L'équipe de rédaction locale détermine seule le contenu du bulletin d'informations locales, sans aucune directive de GNTI (Global Television Network Inc.) ou des bureaux de Global à Toronto. C'est la même équipe qui, au moyen du Global News Exchange, demande un reportage dont elle a besoin.

[111] Il y a approximativement 80 employés à Halifax. Les griefs concernant ce groupe d'employés sont réglés

resolved locally. The two latest grievances that Michael Fulmas recalled were settled by either himself or the general manager. He took no direction from Celese Fletcher or Harold Piercey in the one he settled. If advice is required, he uses a local Halifax law firm. In the last round of collective bargaining in November of 2000, he was part of the negotiating team. The other members of the team included the general manager, the production supervisor and Harold Piercey as an external consultant. Michael Fulmas witnessed bargaining decisions being made by the general manager, not by Harold Piercey. For example, it was entirely the general manager's decision to seek a fourth year in the collective agreement.

[112] Programming decisions, such as the change in content for *Global Noon*, were made by Michael Fulmas. The decision to change the name and format of *Maritime Today* involved more people, but was still a local decision that was communicated to the CRTC at licence renewal time. However, on certain national issues, like federal election results, Toronto has exercised specific influence over what is shown locally in the Maritimes. Global Halifax has also seen many changes in the traffic and engineering areas, where there were local initiatives that resulted in a loss of several positions. He made no apologies about using a graphics package that was produced in Calgary and partially modified in his station, as his station did not have the financial resources to produce one that would convey such a professional station image.

[113] Global distributed a style guide outlining the proper use of graphics, music and other brand associated material for broadcast, which each station was expected to adopt and closely follow. It also circulated a code of ethics for journalists to the Maritime stations. Michael Fulmas simply opened the box with about 100 codes of ethics inside, and distributed copies to the staff. There was no discussion at all, nor was there any cover letter explaining what it was, how it was to be followed, or who actually sent it.

à l'échelle locale. Les deux plus récents griefs dont Michael Fulmas se souvient ont été réglés soit par lui-même, soit par le directeur général. Il n'a reçu aucune directive de Celese Fletcher ou de Harold Piercey dans le cadre du grief qu'il a réglé. S'il a besoin de conseils, il fait appel aux services d'un cabinet d'avocats de Halifax. Au cours de la dernière ronde de négociations, en novembre 2000, il a fait partie de l'équipe de négociation. Les autres membres de l'équipe étaient notamment le directeur général, le superviseur de la réalisation et Harold Piercey, à titre de conseiller externe. Michael Fulmas a été témoin des décisions qui ont été prises sur le plan des négociations par le directeur général, et non par Harold Piercey. Ainsi, c'est le directeur général seul qui a tenté d'ajouter une quatrième année à la durée de la convention collective.

[112] Les décisions en matière de programmation, comme celle consistant à changer le contenu du *Global Noon*, étaient prises par Michael Fulmas. La décision de changer le nom et le format de *Maritime Today* a été prise par un groupe de personnes, mais elle a tout de même été prise à l'échelle locale avant d'être communiquée au CRTC au moment de renouveler la licence. Cependant, sur certaines questions d'intérêt national, comme les résultats des élections fédérales, Toronto a pu spécifiquement influer sur ce qui était diffusé dans les Maritimes. En outre, Global Halifax a vu de nombreux changements dans les domaines du routage et des services techniques, certains projets locaux ayant entraîné la perte de plusieurs postes. Le témoin n'a présenté aucune excuse relativement à l'utilisation de graphismes produits à Calgary et modifiés en partie au sein de sa station, puisque celle-ci ne disposait pas des ressources financières requises pour produire des graphismes projetant une image aussi professionnelle de la station.

[113] Global a distribué un guide du style exposant dans les grandes lignes l'usage approprié des graphismes, de la musique et d'autres matériels associés à la marque pour diffusion, que chaque station était tenue d'adopter et de suivre de près. Global a fait la distribution également d'un code de déontologie destiné aux journalistes des stations des Maritimes. Michael Fulmas s'est contenté d'ouvrir une boîte contenant une centaine de codes de déontologie et d'en faire la distribution au personnel. Il n'y a eu aucune discussion, pas plus qu'il n'y a eu de lettre d'accompagnement expliquant ce que c'était, comment le code devait être suivi et qui en avait fait l'envoi.

C - General Evidence of Union Representatives and Global Managers

[114] The Board heard evidence from several witnesses about technology that was generically called, "Station-in-a-Box." It incorporated the concept that an entire television station could be operated with either one person or a minimal number of people physically required to run it. Jack Tomik indicated that he knew of no location in Canada that used this technology. He believed that the quality of production attainable with this technology was very low, and is therefore generally unsuitable for use.

[115] Employees are paid by one of two CanWest subsidiary corporations, either Global Communications Ltd. (GCL) or Global Television Network Inc. (GTNI). Robert Lumgair identified a pattern, which suggested that those who work on the production side in a television station are paid by GTNI, with those who work on the operations side are paid by GCL.

[116] Robert Lumgair outlined the impact of the significant changes within the last decade in the CRTC's regulation of the Canadian telecommunications industry. He suggested that at Global stations today, programming decision-making is generally determined at a corporate level outside of the local station, and focuses on national or regional programming. Promotional material is no longer produced at the local station, but is done elsewhere through a centralized production facility. With some exceptions such as the Toronto station, those sales that provide the bulk of a local station's revenue are a result of national sales, not local sales. Local production, except for local news and sports shows, has virtually disappeared. The primary traffic functions have been centralized, on either a regional or national level. The station's television signal no longer originates from the local station, but from another broadcast location. Jack Tomik described the changes in the 1980's and 1990's, when the CRTC dropped the local programming requirement that contained categories and specific types of required programming. The CRTC revised its requirements to simply set a required number of hours of local programming, with each station free to determine the kind of programming within the stipulated number of hours. The end result has been a general transition away from children's and local drama production in favor of more local news and sports programming by Global and others in the industry. However, some licences like

C - Preuve générale des représentants syndicaux et des directeurs de Global

[114] Le Conseil a entendu plusieurs témoignages au sujet de la technologie, que l'on appelle de manière générale la «station clé en main». Cette technologie fait appel au concept selon lequel une station de télévision entière peut être dirigée soit par une seule personne, soit par un nombre minimal de personnes. Jack Tomik a indiqué qu'il ne connaissait aucun endroit au Canada où l'on utilisait cette technologie. À son avis, le niveau de la qualité de production que cette technologie permet d'atteindre est très bas, de sorte qu'en général, il ne convient pas de l'utiliser.

[115] Les employés sont payés par l'une ou l'autre de deux filiales de CanWest, c'est-à-dire Global Communications Ltd. (GCL) ou Global Television Network Inc. (GTNI). Robert Lumgair a signalé qu'habituellement, les travailleurs affectés à la production dans une station de télévision sont payés par GTNI, tandis que les travailleurs au niveau opérationnel sont payés par GCL.

[116] Robert Lumgair a expliqué brièvement l'impact des changements profonds qui ont été effectués au cours de la dernière décennie au niveau de la réglementation, par le CRTC, du secteur des télécommunications au Canada. Il a indiqué qu'aujourd'hui, au sein des stations Global, les décisions relatives à la programmation sont prises, de manière générale, par la société, à l'extérieur de la station concernée, et que l'accent est mis davantage sur la programmation nationale ou régionale. Le matériel publicitaire n'est plus créé par la station et relève plutôt d'un établissement de production centralisé. À certaines exceptions près, comme la station de Toronto, les ventes qui représentent le gros des revenus d'une station sont le résultat de ventes nationales et non de ventes locales. Sauf en ce qui concerne les émissions d'informations et les émissions sportives locales, la production locale a pour ainsi dire disparu. Les principales fonctions de routage ont été centralisées soit à l'échelle régionale, soit à l'échelle nationale. Le signal de télévision de la station ne provient plus de la station, mais plutôt d'un autre établissement radiodiffuseur. Jack Tomik a décrit les changements qui ont été apportés dans les années 1980 et 1990. Le CRTC a alors laissé tomber ses exigences au niveau de la programmation locale concernant les catégories et les types précis de programmation qui étaient obligatoires. Le CRTC a révisé ses exigences pour en arriver simplement à établir un nombre requis d'heures de programmation locale, chaque station étant

CHEK Victoria still have non-news programming requirements included in its licence from the CRTC.

libre de déterminer la sorte de programmation qu'elle allait privilégier, tout en étant tenue de respecter le nombre d'heures qui lui était imposé. En bout de ligne, cela a mené Global et d'autres joueurs de l'industrie à laisser tomber, de manière générale, la production d'émissions pour enfants et d'émissions dramatiques locales en faveur d'un plus grand nombre d'émissions d'informations et d'émissions sportives locales. Cependant, certaines licences, comme celle de CHEK Victoria, prévoient encore aujourd'hui des exigences relatives à une programmation non liée aux informations.

[117] Robert Lumgair indicated that the collective bargaining relationship has also changed at the Global stations whereby the union bargaining committee is not dealing with those who ultimately make the key decisions. The labour relations power balance has shifted away from the union to the employer to such an extent that a union has virtually no ability to affect the station's programming or impact its bottom line, with the sole exception being local news programming. Robert Lumgair suggested that an employer's balance sheet would actually improve during a strike, because local news programming costs more than it generates in revenue. He recognized that there was increasing coordination of bargaining with WIC prior to Global's acquisition.

[117] Robert Lumgair a indiqué que la relation de négociation collective avait changé également au sein des stations Global. En effet, le comité de négociation du syndicat ne traite pas avec les individus qui, en bout de ligne, prennent les décisions clés. Le pouvoir, en matière de relations du travail, a échappé au syndicat au profit de l'employeur, à tel point qu'un syndicat est, pour ainsi dire, incapable d'influer sur la programmation d'une station ou sur ses résultats nets, sauf en ce qui concerne les informations locales. Robert Lumgair a fait remarquer qu'en fait, le bilan de l'employeur s'améliore pendant une grève, parce que les coûts des émissions d'informations locales sont plus élevés que les recettes qu'elles génèrent. Il a reconnu qu'il y avait une coordination de plus en plus importante des négociations avec WIC avant l'acquisition par Global.

[118] Jack Tomik indicated that the concept of a single master control for all of the Global stations made no sense. From a cost perspective, it could not be justified. Unlike CBC, which has a single product with network-wide advertising, Global structured its advertising differently. A Global advertiser can pick and choose which specific station it wishes to have broadcast its advertisements. Global also has 15 different signals, not just one signal like CBC. Global has different commitments to programming in each market, adding to the inconsistency in advertising purchasing. He cited the difficulties with running two different schedules and two different loads on the one master control in Victoria. Although it was done well in Victoria, it would be too difficult to accomplish on a national basis, particularly given the local market demands and the time zones challenges such as the problem created by

[118] Jack Tomik a indiqué que le concept d'une régie centrale unique pour toutes les stations Global n'était pas du tout inspiré. Du point de vue des coûts, l'on ne pouvait justifier une telle solution. Contrairement à la CBC, qui offre un produit unique et une publicité à l'échelle du réseau, Global a structuré sa publicité différemment. Un annonceur qui fait affaires avec Global peut choisir la station sur laquelle il souhaite faire passer ses annonces. Global dispose de 15 signaux différents, et non d'un seul signal, comme la CBC. En outre, Global est liée par différents engagements aux fins de la programmation dans chaque marché, ce qui ajoute à l'incohérence en matière d'achat de publicité. Le témoin a invoqué les difficultés qu'entraîne, pour la régie centrale unique à Victoria, la tâche de desservir deux horaires différents et de tenir compte de deux charges différentes. Bien que l'on ait relevé le défi à

Saskatchewan remaining on standard time in the summertime.

[119] Jack Tomik admitted that payroll, which used to be done on a station-by-station basis, had been moved to Toronto and is now centralized in Winnipeg. The centralization has resulted in a lower cost to the local station, and that is likely why every station has taken advantage of the lowered payroll cost alternative. He recognized that the WIC purchase has resulted in an increase in the communication and interaction between Global stations, particularly in the area of news and scheduling. The end result of this interaction has been an improved product for broadcast, with the ability to easily obtain footage of news stories from Global stations in other parts of the country.

[120] CanWest Media Sales Ltd. sells advertising for GTNI, which is its primary function. It also sells advertising on behalf of the Global affiliates. In some cases, national advertisers choose to deal directly with the local station. Any revenue arising out of a sale is automatically attributed as a sale by the local station on which the advertising will air. Once a sale is made by CanWest Media Sales Ltd., the local traffic department books the order and the spot, and then issues a contract and an invoice. For example, if McDonald's Restaurants purchases a spot on 12 stations when the show, *Friends*, is aired, there are 12 contracts and 12 invoices generated. No discount is available if an advertiser chooses to purchase a spot in every Global station, as each station sets its own advertising rates.

[121] As a result of the group licencing process, Jack Tomik indicated that there were conditions that were applied by the CRTC to every Global and CH-branded station. He indicated that many of these conditions applied equally to every television station in the country, whether it was a Global, a CTV or a CBC station. He indicated that in the CRTC licence for the CanWest Maritime stations, there was very little reference to anything but some limited local programming, and even that had very little regulation surrounding it. He pointed out that this licencing approach was a consistent one adopted by the CRTC for weaker stations like the ones in the Maritimes, and

Victoria, il serait trop difficile d'en faire autant à l'échelle nationale, surtout compte tenu des demandes du marché local et des difficultés qu'engendrent les différents fuseaux horaires, comme le fait que laSaskatchewan continue de vivre à l'heure normale en été.

[119] Jack Tomik a admis que le service de la paie, qui était auparavant géré par chaque station, a été déplacé à Toronto et qu'il est maintenant centralisé à Winnipeg. Cette centralisation a entraîné une baisse des coûts pour la station locale, et c'est probablement la raison pour laquelle chaque station a tiré parti de cette solution de rechange. Il a reconnu que l'acquisition de WIC a permis d'accroître les communications et l'interaction entre les stations Global, plus particulièrement dans le domaine de l'information et de l'établissement de l'horaire. En bout de ligne, cette interaction a permis d'améliorer le produit diffusé et d'avoir un accès facile à des images provenant des stations Global d'autres régions du pays.

[120] CanWest Media Sales Ltd. vend de la publicité pour GTNI; c'est sa principale fonction. Elle vend également de la publicité pour le compte des sociétés affiliées de Global. Dans certains cas, les annonceurs nationaux choisissent de traiter directement avec la station locale. Les revenus provenant d'une vente sont automatiquement imputés à la station locale qui diffusera l'annonce. Après la conclusion d'une vente par CanWest Media Sales Ltd., le service de routage local donne suite à la commande et réserve un espace, puis délivre un contrat et une facture. Ainsi, si la chaîne de restauration McDonald's achète un espace sur 12 stations à l'heure de diffusion de l'émission *Friends*, 12 contrats et 12 factures sont préparés. Aucune réduction n'est offerte à l'annonceur qui choisit d'acheter un espace dans chaque station Global, la raison étant que chaque station fixe ses propres tarifs de publicité.

[121] Jack Tomik a indiqué que, du fait du processus collectif d'octroi de licences, certaines conditions sont imposées par le CRTC à toutes les stations Global et à toutes les stations identifiées à CH. Il a indiqué que nombre de ces conditions s'appliquent également à toutes les stations de télévision du pays, qu'elles appartiennent à Global, à CTV ou à la CBC. Il a ajouté que la licence octroyée par le CRTC pour les stations de CanWest situées dans les Maritimes ne prévoyait que très peu de conditions, si ce n'est relativement à une certaine programmation locale, et même alors cette programmation locale était assujettie à une réglementation très limitée. Il a souligné que cette

for the stations in Winnipeg and Saskatoon. In other stations, the amount of hours for local programming is much more onerous and specific. He noted that in the case of CHEK Victoria, the CRTC was very interested in the amount of local non-news programming that would be produced in Victoria. He also noted that one of the major differences between the 1980's style independent stations and a modern Global station is that the graphics package is now produced externally so that a more professional and cost-effective product is achieved. Today, the local Global news programming benefits from more cooperation from other stations, whereas previously the news feeds were begged and traded for between stations. He cited an example from CKVU Vancouver in the 1980's where the station would pick up news feeds from Global, from ITV Edmonton and CKND Winnipeg, in order to put its local news production together. While the process is more formalized with exchange arrangements, the final decision still rests with the local news director as to what goes on the air.

méthode d'octroi de licences était une méthode uniforme que le CRTC avait adoptée pour favoriser les stations plus faibles comme celles des Maritimes, et les stations de Winnipeg et de Saskatoon. Dans d'autres stations, le nombre d'heures de programmation locale est beaucoup plus élevé et beaucoup plus spécifique. Il a fait remarquer que, dans le cas de CHEK Victoria, le CRTC s'était montré très intéressé au nombre d'heures de programmation locale réservées à des émissions autres que des émissions d'information qui seraient produites à Victoria. Il a signalé également que l'une des différences les plus importantes entre les stations plus indépendantes des années 1980 et la station Global moderne est que les graphismes sont maintenant créés à l'extérieur, ce qui permet d'obtenir un produit plus professionnel et plus économique. Aujourd'hui, les émissions d'informations locales de Global tirent profit d'une coopération accrue des autres stations alors que, par le passé, les stations devaient quémander et s'échanger entre elles les transmissions de nouvelles. Il a donné en exemple le cas de CKVU Vancouver dans les années 1980. La station captait alors le signal de transmission de Global à partir de ITV Edmonton et CKND Winnipeg pour ensuite produire ses émissions d'informations locales. Bien que le processus soit plus formel en raison de la conclusion de contrats d'échange, c'est encore le directeur de l'information locale qui détermine en bout de ligne ce que la station diffuse.

[122] Jack Tomik consistently refuted any suggestion that Global's intention is to follow the lead of CBC whereby a single master control handles the broadcasting for every station across the country. He cited Global's approach to the sale and broadcast of commercials at Global stations, which permits different commercials at each station as compared to a more uniform approach to commercials with CBC, such that every station could be showing the same commercial in the same time slot. While CBC does have a time delay to manage some problems associated with a single master control, Jack Tomik emphasized that such a set-up just wouldn't work for Global.

[122] Jack Tomik a invariablement réfuté toute allégation selon laquelle Global a l'intention de suivre la direction prise par la CBC, c'est-à-dire de maintenir une régie centrale unique qui s'occupe de la diffusion pour toutes les stations du pays. Il a donné en exemple la méthode par laquelle Global effectue la vente et la diffusion d'annonces auprès de stations Global, et qui permet la diffusion d'annonces différentes selon la station, tandis que la CBC a adopté à l'égard de la publicité une méthode plus uniforme qui pourrait voir chaque station diffuser la même publicité dans la même case horaire. Bien que la CBC dispose d'un délai de temporisation lui permettant de gérer certaines difficultés associées à l'existence d'une régie centrale unique, Jack Tomik a insisté sur le fait qu'une telle structure ne pourrait tout simplement pas fonctionner au sein de Global.

[123] Gary Mavera is the Senior Vice-President of CanWest Interactive and Vice-President of Specialty TV. Prior to joining CanWest in 1998, he had worked in various capacities with CTV. He outlined the separate function of the web writers within the overall mandate of providing information to the public and to

[123] Gary Mavera est le premier vice-président de CanWest Interactive et vice-président de Specialty TV. Avant de se joindre à CanWest en 1998, il avait travaillé pour CTV à divers titres. Il a expliqué dans ses grandes lignes la fonction distincte des rédacteurs des pages web dans le cadre du mandat général qui consiste

television stations. Web writers take bits of content from each station as required, although web writers do not work out of the same location as the television station. The annual business planning process establishes the direction for the year for CanWest Interactive, as it gathers the information and manages it in response to the content available from its contracted content providers and the requirements of those who view the compiled information. It selects and gathers news and other data from such organizations as the Canadian Press (CP), TSN (U.S.), Imulen (financial data), TSX Service and Sedar (a public company providing financial data directly to its database).

à fournir de l'information au public et aux stations de télévision. Les rédacteurs des pages web puisent des parties de leur contenu auprès de chaque station, au besoin, bien qu'ils ne travaillent pas à la station même. Le processus de planification annuelle des activités établit la direction que prendra CanWest Interactive dans l'année visée pour ce qui est de la collecte de l'information et de la gestion de celle-ci en fonction de ce que lui offrent les fournisseurs de contenu avec lesquels elle a conclu des contrats, et en fonction également des exigences de ceux et celles qui visionnent l'information compilée. L'entreprise sélectionne et collecte l'information et autres données auprès d'organisations comme la Presse canadienne (PC), TSN (U.S.), Imulen (données financières), TSX Service et Sedar (une société ouverte qui fournit des données financières directement à sa base de données).

[124] Gary Mavera has specialized knowledge in CRTC policies, procedures and jurisprudence, having practiced in that area of law for some time. He indicated that the group licencing process was initiated by the CRTC to handle the administrative burden associated with its large workload. He also outlined the varying degrees of compliance inherent in a CRTC expectation, a CRTC condition and a CRTC regulation.

[124] Gary Mavera possède une connaissance spécialisée des politiques du CRTC, de ses procédures et de sa jurisprudence, puisqu'il pratique dans ce domaine du droit depuis un bon moment. Il a indiqué que le processus collectif d'octroi de licences a été mis en place par le CRTC pour alléger le fardeau administratif associé à sa lourde charge de travail. Il a décrit brièvement aussi les divers degrés de conformité qui sont inhérents à une attente du CRTC, à une condition du CRTC et à un règlement du CRTC.

[125] Several controversial documents were presented to the Board and several witnesses. One document involved an apparent project to centralize many of the Alberta operations in Calgary. Stan Schmidt, the Station Manager at STV Saskatoon, had previously heard about the project. At the time of his testimony, all he knew was that the project was not moving forward at that time. Chris McGinley confirmed that there had been no decisions concerning the centralization of Alberta operations. She testified that she knew that costing was being done by Dan Gold, the Director of Technical Services for Alberta, who had advised her that his analysis suggested that nothing would come out of it. Aside from this conversation about six months prior to her testimony, she was not aware of any other details concerning this possible centralization.

[125] Plusieurs documents controversés ont été présentés au Conseil et plusieurs témoins ont été entendus. Un de ces documents portait sur un projet apparent de centralisation, à Calgary, de nombreuses activités exécutées en Alberta. Stan Schmidt, directeur de la station STV Saskatoon, avait auparavant entendu parler du projet. Au moment de témoigner, tout ce qu'il savait était que le projet avait alors été abandonné. Chris McGinley a confirmé qu'aucune décision n'avait été prise concernant la centralisation des activités exécutées en Alberta. Elle a témoigné qu'elle savait que Dan Gold, directeur des services techniques pour l'Alberta, était chargé d'établir les coûts du projet et qu'il l'avait informée que, selon son analyse, il ne serait pas donné suite à celui-ci. Exception faite de cette conversation, qui s'est déroulée à peu près six mois avant son témoignage, elle ne connaissait aucun autre détail sur cette possible centralisation.

[126] Another document that received some attention during the hearing was described as the creation of a report by an external consultant, Price Waterhouse Coopers, outlining all of the advantages of pursuing a more integrated approach to the acquisition of the WIC

[126] Un autre document ayant joui d'une certaine attention au cours de l'audience a été décrit comme étant un rapport préparé par une firme de consultation externe, Price Waterhouse Coopers, dans lequel étaient exposés dans leurs grandes lignes les avantages qu'il y

television properties. There was no evidence that there was any plan to adopt the conclusions or directions contained in these documents. Without something more, the Board was left with documents that outline several opportunities and proposals without any evidence that the documents should be given any amount of weight.

[127] Celese Fletcher is the National Vice-President of Labour Relations. She has been involved in the management of human resources at Global since 1989, becoming Vice-President of Eastern Operations for Global in 1998. In 2000, her responsibilities were modified to include responsibilities for the labour relations at all Global television stations. She does not supervise the labour relations for any particular station and is not directly involved in hiring, firing or disciplinary matters at the station level. She is an available CanWest consultative resource to assist local managers with labour relations matters. In addition to providing timely advice, she also acts as a source of information (i.e. competitor compensation surveys) for the various unionized Global stations. The level of experience in labour relations of a particular station manager determines the extent of Celese Fletcher's involvement and assistance. She is not a station's only source of information and advice on labour relations matters, as station managers frequently use local lawyers or consultants like Harold Piercey either in place of, or in addition to, her services.

[128] Some stations have their own labour relations resource. Celese Fletcher indicated that Vancouver has Don Wright (Vice-President of Business Operations for Western Canada), Edmonton has Fraser Hiltz, Toronto has David O'Rourke and Saskatoon's General Manager, Stan Schmidt, has significant labour relations experience.

[129] When CanWest acquired additional stations, such as those in Saint John and Dartmouth, Celese Fletcher was often involved in the first collective bargaining for the station that came under the new CanWest ownership. In the case of Saint John, Celese Fletcher

avait à s'orienter vers un mode davantage intégré aux fins de l'acquisition des établissements de radiodiffusion de WIC. Aucun élément de preuve ne vient établir qu'un plan a été conçu en vue d'adopter les conclusions ou les directives contenues dans ces documents. Le Conseil s'est retrouvé devant des documents qui exposent brièvement plusieurs possibilités et propositions, mais on ne lui a présenté aucune preuve lui permettant de croire qu'il fallait donner du poids à ces documents.

[127] Celese Fletcher est la vice-présidente nationale des relations du travail. Elle s'occupe de la gestion des ressources humaines chez Global depuis 1989. Elle a commencé à occuper le poste de vice-présidente des opérations dans l'Est chez Global en 1998 et, en 2000, se sont ajoutées à ses responsabilités les relations du travail à l'échelle de toutes les stations de télévision Global. Elle ne supervise pas les relations du travail au sein de stations en particulier, ni ne prend une part active à l'embauche, au congédiement ou aux questions disciplinaires au niveau des stations locales. Elle agit à titre de ressource, que les directeurs locaux de CanWest peuvent consulter aux fins des questions de relations du travail. En plus de fournir des conseils opportuns, elle agit également à titre de source d'information (c.-à-d. études sur la rémunération offerte par les concurrents) pour les diverses stations Global syndiquées. Le niveau d'expérience en relations du travail d'un directeur de station donné détermine la mesure de la participation et de l'aide qu'offre Celese Fletcher. Cette dernière n'est pas l'unique source d'information et de conseils dont une station dispose en matière de relations du travail, puisque les directeurs de station ont souvent recours à des avocats de l'endroit ou à des conseillers comme Harold Piercey plutôt que de recourir ou en plus de recourir à ses services.

[128] Certaines stations disposent de leur propre ressource en matière de relations du travail. Celese Fletcher a indiqué que la station de Vancouver peut faire appel à Don Wright (vice-président des opérations commerciales pour l'Ouest canadien), celle d'Edmonton, à Fraser Hiltz, et la station de Toronto, à David O'Rourke, tandis que le directeur général de la station de Saskatoon, Stan Schmidt, possède une vaste expérience dans le domaine des relations du travail.

[129] Lorsque CanWest a acquis des stations supplémentaires, comme celles de Saint-Jean et de Dartmouth, Celese Fletcher a souvent pris part aux premières négociations collectives pour la station nouvellement acquise par CanWest. Dans le cas de

(as Vice-President, Human Resources of Eastern Operations) was asked by the new general manager to assist in implementing the acquisition business plan and dealing with various human resources issues, even though she was not on the first collective bargaining team after the acquisition. However, at no time has she ever given direction concerning what pay rates should be applied at the station. Her hours and expenses are charged back to the local station, depending upon the type and extent of services provided to it.

[130] Celese Fletcher indicated that the pension plans for each station are not pooled. Every station that CanWest started up has a defined benefit pension plan. The stations purchased by CanWest have maintained the pension plans in place at the date of purchase, with some modifications. Global Edmonton employees have a defined contribution pension plan with the four percent contribution rate matched by the employer, whereas the Calgary station employees participate in a defined benefit pension plan.

[131] Celese Fletcher would receive questions from a general manager involved in collective bargaining about the pension plan in place at the station, and specifically recalled questions from the general manager for Vancouver as well as other stations which are not directly subject to this application. After the acquisition of the WIC stations, a pension review was required for those pension plans at the WIC stations, as it was a hostile takeover by CanWest and due diligence into the pension plans could not be done prior to the acquisition. The only other specific involvement by Celese Fletcher in pension matters involved a collective agreement clause from the Toronto collective agreement, which she recommended to general managers as an example of a protection clause when she was contacted to review a station's collective bargaining proposals. A similar approach was taken with any recommended collective agreement proposal that may arise over time, such as the "no harms" clause that has been the subject of several Board applications involving the Alberta

Saint-Jean, le nouveau directeur général a demandé à Celese Fletcher (en tant que vice-présidente des ressources humaines pour les établissements de l'Est) de contribuer à la mise en application du plan d'acquisition et de régler les diverses questions de ressources humaines, même si elle n'a pas fait partie de la première équipe de négociations collectives formée après l'acquisition. Cependant, elle n'a jamais formulé de directives concernant les taux de paie qui devaient être appliqués au sein de la station. Ses heures de travail et ses frais sont facturés à la station locale, selon la nature et la mesure des services qu'elle fournit.

[130] Celese Fletcher a indiqué que les régimes de pension de chaque station ne sont pas mis en commun. Chaque station créée par CanWest dispose d'un régime de pension à prestations déterminées, tandis que les stations qui ont été acquises par CanWest ont maintenu les régimes de pension qui étaient en place à la date de l'acquisition, bien que certaines modifications y aient été apportées. Les employés de Global Edmonton souscrivent à un régime de pension à contributions déterminées auquel l'employeur verse, comme eux, une contribution de quatre pour cent, tandis que les employés de la station de Calgary participent à un régime de pension à prestations déterminées.

[131] Celese Fletcher était appelée à répondre aux questions provenant du directeur général qui participait aux négociations collectives concernant le régime de pension en place à la station, et elle se rappelle plus particulièrement les questions que lui a posées le directeur général de la station de Vancouver ainsi que les directeurs généraux d'autres stations qui ne sont pas liées directement à la présente demande. Après l'acquisition des stations de WIC, il a fallu procéder à l'examen des régimes de pension de ces stations, car il s'agissait d'une prise de contrôle hostile par CanWest et il était donc impossible d'agir avec diligence raisonnable à l'égard des régimes de pension avant l'acquisition. Celese Fletcher n'est intervenue à l'égard des questions de pension qu'à une seule autre occasion; cela concernait une clause de la convention collective de la station de Toronto, qu'elle a recommandée aux directeurs généraux à titre d'exemple d'une clause de protection lorsqu'on lui a demandé d'examiner les propositions de négociations collectives d'une station.

stations (see *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, *supra*).

[132] Celese Fletcher outlined the general practice when a work function gets moved from one station to another. In some cases, the employee whose function was being transferred would be offered the work in the new location, but not always. If the offer was made and accepted, the employee would be treated as a new employee at the station that received the work function, with the exception of accumulated years of service for purposes of service awards and vacation entitlement. The employee would still receive severance pay upon leaving the former station and would not have to serve a waiting period for health and income maintenance benefit plans.

[133] CanWest makes available an employee handbook template for individual stations to use if they choose to. There are no directions as to what they must use, if anything, in this area. A similar approach is taken concerning a station's policies and procedures, except that no template exists. Celese Fletcher has provided at least one station with a copy of CIII Toronto's policies and procedures booklet. It was modified by the local station management as desired and without any input or direction from Celese Fletcher.

[134] There are significant differences between the various bargaining units which are the subject of this application. In addition to the general differences in the bargaining unit structure outlined in the overview section above, there are significant differences arising from the obligations in the collective agreements. For example, in Edmonton, only 15 percent of the work can be non-bargaining unit work. In Toronto, anyone in the bargaining unit can do non-bargaining unit work, and the collective agreement provisions follow the employee. There are also some restrictions in several collective agreements concerning the use of certain equipment by non-bargaining unit personnel, while other agreements have no such restriction. In some bargaining units, supervisors and managers are permitted to perform bargaining unit work, while in others this is not permitted. As a result of this hearing,

On a adopté la même méthode à l'égard des propositions de conventions collectives recommandées qui ont pu être présentées au fil des ans, comme la clause de non-préjudice qui a fait l'objet de plusieurs demandes auprès du Conseil relativement aux stations de l'Alberta (voir *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, précitée).

[132] Celese Fletcher a expliqué brièvement la pratique générale qui est suivie lorsqu'une tâche est déplacée d'une station à une autre. Dans certains cas, mais pas toujours, on offrait à l'employé dont la tâche était transférée de reprendre celle-ci au nouvel établissement. Si l'offre était effectivement présentée et acceptée, l'employé était traité comme un nouvel employé à la nouvelle station, mais il conservait ses années de service accumulées aux fins des récompenses pour états de service et du droit à des congés. L'employé avait encore droit à une prime de départ lorsqu'il quittait l'ancienne station et il n'était pas assujetti à une période d'attente aux fins des régimes de soins de santé et de maintien du revenu.

[133] CanWest met à la disposition de toutes les stations un modèle de guide de l'employé qu'elles peuvent utiliser si elles le souhaitent. Ce guide ne contient aucune instruction sur ce qu'elles doivent utiliser, le cas échéant, dans ce domaine. On procède de la même manière en ce qui concerne les politiques et les procédures d'une station, sauf qu'aucun modèle n'existe. Celese Fletcher a remis à une station au moins une copie du manuel des politiques et procédures de CIII Toronto. Il a été modifié au besoin par la direction de la station, sans aucune intervention ou directive de la part de Celese Fletcher.

[134] Il existe des différences marquées entre les diverses unités de négociation qui sont visées par la présente demande. En plus des différences d'ordre général au niveau de la structure des unités de négociation qui ont été exposées précédemment dans l'aperçu général, il existe des différences profondes qui découlent des obligations prévues dans les conventions collectives. Ainsi, à Edmonton, seulement 15 pour cent des tâches peuvent ne pas relever de l'unité de négociation. À Toronto, quiconque fait partie de l'unité de négociation peut exécuter des tâches ne relevant pas de l'unité de négociation, et les dispositions de la convention collective suivent l'employé. Il existe également, dans plusieurs conventions collectives, des restrictions relatives à l'utilisation d'un certain équipement par le personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation, tandis que d'autres conventions

several grievances were filed because some employees were continuing to be paid while they attended the hearing when others were not paid, presumably as a result of the different provisions in the collective agreements. There are also many collective agreement provisions that have identical or comparable language in some or all of the collective agreements between CEP and the local Global station. For example, Celese Fletcher agreed that the collective agreements for Victoria and Vancouver are very similar. She also indicated that there are similar provisions likely to be found in every collective agreement in the broadcasting industry.

ne contiennent aucune restriction de cette nature. Dans certaines unités de négociation, les superviseurs et les directeurs sont autorisés à exécuter des tâches relevant de la portée de l'unité de négociation, tandis que d'autres conventions le leur interdisent. Par suite de la tenue de la présente audience, plusieurs griefs ont été déposés, car certains employés étaient payés pendant qu'ils assistaient à l'audience alors que d'autres ne l'étaient pas, probablement en raison de l'existence de dispositions différentes dans les conventions collectives applicables. En outre, il existe dans une partie ou la totalité des conventions collectives conclues entre le SCEP et les stations Global locales de nombreuses dispositions qui sont rédigées dans un libellé identique ou comparable. Par exemple, Celese Fletcher a convenu que les conventions collectives de Victoria et de Vancouver sont très semblables. Elle a ajouté que l'on pourrait probablement trouver des dispositions semblables dans toutes les conventions collectives en vigueur dans le secteur de la radiodiffusion.

[135] There are other individuals employed by CanWest with advisory responsibilities to the local Global stations. For example, Charlotte Bell oversees all regulatory matters for the various stations. She advises the general managers about CRTC decisions, policies, and processes. Other individuals advise on inventory management and traffic issues. Their advice has led to the movement of certain traffic responsibilities from Halifax to Toronto.

[135] D'autres employés de CanWest ont pour tâche de conseiller les stations locales de Global. Ainsi, Charlotte Bell supervise toutes les questions réglementaires touchant les diverses stations. En outre, elle conseille les directeurs généraux sur les décisions, les politiques et les processus du CRTC. D'autres employés offrent des conseils sur la gestion du matériel et les questions de routage. Leurs conseils ont mené au déplacement de certaines responsabilités touchant au routage de Halifax à Toronto.

[136] Some personnel decisions require approval from outside of the station, because there are budgetary implications that could affect more than the individual station. For example, job postings contemplate an undertaking by a local station to pay salaries and benefits, which may not have been budgeted for, or which may not be possible given the current year's ongoing budgetary adjustments. Evidence was presented that confirmed that each station's operations are rolled up into a larger corporate CanWest budget and that a station manager may need to seek approval from a region manager (such as Chris McGinley for Alberta stations or Jack Tomik for Saskatchewan stations) in order to post or advertise for a vacancy or new position.

[136] Certaines décisions relatives au personnel nécessitent une approbation de l'extérieur de la station en raison des implications budgétaires qui pourraient se faire ressentir sur d'autres stations en plus de celle qui est concernée. Ainsi, l'affichage d'emplois suggère l'engagement par une station locale de payer les salaires et les avantages, ce qui pourrait ne pas avoir été prévu au budget ou être infaisable étant donné les rajustements budgétaires continus pour l'année en cours. Les témoignages entendus ont confirmé que les activités de chaque station sont intégrées à un budget général de l'entreprise de CanWest et que le directeur d'une station pourrait devoir demander l'approbation d'un directeur régional (comme Chris McGinley pour les stations de l'Alberta ou Jack Tomik pour les stations de Saskatchewan) pour afficher ou annoncer une vacance ou un nouveau poste.

[137] Chris McGinley is the General Manager for GlobalTV Alberta. She had previously been the Vice-President of Finance for WIC's Alberta operations. She

[137] Chris McGinley est la directrice générale de GlobalTV Alberta. Elle était auparavant vice-présidente, finances, pour les entreprises de WIC

has responsibility for the management of RDTV (Red Deer), CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge and three non-broadcast operations in Edmonton. She testified that she manages the labour relations for Alberta, attends community events for sales and marketing and acts as the General Manager for CICT Calgary operations. She outlined the approval process for capital expenses, which is finalized outside of the stations and outside of the province. For example, the Lethbridge station required a new transmitter. The request went from Lethbridge to Chris McGinley, and then up through the Senior Vice-President responsible for technical services and the CanWest corporate structure for final approval.

[138] Chris McGinley described her personal approach to new station technology, such that if the proposed technology recommended by more senior CanWest management failed to meet the needs of the Alberta stations, she would not accept the recommendation.

[139] Glenn O'Farrell is the President and CEO of the Canadian Association of Broadcasters. Prior to accepting this appointment in 2001, he was an employee of CanWest with regulatory responsibilities at the most senior level. As a result of his ever-increasing levels of responsibility over 11 years of employment with CanWest, he was able to describe the relative independence of the typical Global television station. He described each station as a "silo of activity" such that there was no interference with the authority of the station manager beyond providing centralized information or a database for the station to use.

[140] Glenn O'Farrell was a member of the Executive Management Committee for CanWest. Aside from information sharing and updating, there was no labour relations matter that was either debated or decided by this group. In 1997, he became the President of Global Quebec with responsibilities to run the Montréal station. CEP is not certified to represent employees at this station, but the station does have a certified union representing its employees. He oversaw the hiring of 100 people for the station and its initial broadcast in September of 1997. The first set of collective

en Alberta. Elle assume la gestion de RDTV (Red Deer), CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge et de trois établissements d'Edmonton qui ne sont pas liés au secteur de la radiodiffusion. Elle a témoigné qu'elle gère les relations du travail pour l'Alberta, qu'elle assiste à des événements communautaires à des fins de ventes et de marketing et qu'elle agit en qualité de directrice générale de CICT Calgary. Elle a expliqué dans ses grandes lignes le processus d'approbation des dépenses en capital, dont l'étape finale se déroule à l'extérieur des stations et de la province. On peut donner en exemple la station de Lethbridge, qui avait besoin d'un nouveau transmetteur. La demande a été présentée par Lethbridge à Chris McGinley, puis elle a été soumise au premier vice-président chargé des services techniques et, en bout de ligne, à la structure organisationnelle de CanWest pour approbation finale.

[138] Chris McGinley a décrit de la manière suivante sa propre attitude vis-à-vis de la nouvelle technologie. Si les hauts dirigeants de CanWest recommandent une technologie qui ne répond pas aux besoins des stations de l'Alberta, elle ne donnera pas suite à cette recommandation.

[139] Glenn O'Farrell est président et directeur général de l'Association canadienne des radiodiffuseurs. Avant d'accepter cette nomination en 2001, il travaillait pour CanWest, où il assumait des responsabilités de réglementation à titre de cadre supérieur. En raison des niveaux de responsabilités de plus en plus élevés qu'il a été appelé à assumer au cours des 11 années où il a travaillé au sein de CanWest, il a pu décrire l'indépendance relative dont jouit une station de télévision Global type. Il a décrit chaque station comme étant un «établissement cloisonné», à tel point que les pouvoirs du directeur de la station ne sont assujettis à aucune intervention, si ce n'est sous la forme d'une information centralisée ou d'une base de données mise à la disposition de la station.

[140] Glenn O'Farrell faisait partie du comité de gestion des cadres supérieurs de CanWest. Exception faite du partage et de la mise à jour de l'information, ce groupe n'examinait ni ne tranchait aucune question liée aux relations du travail. En 1997, il est devenu le président de Global Québec et a commencé à exploiter la station de Montréal. Le SCEP n'est pas accrédité pour représenter les employés de cette station, qui sont cependant représentés par un autre syndicat accrédité. Il a supervisé l'embauche de 100 personnes pour la station et sa première diffusion en septembre 1997. La

bargaining took place after Glenn O'Farrell had a wage market survey completed. The survey looked at all of the Montréal stations, such as TQS, RDS, TQA and CBC. His management team then determined the appropriate wage rates that would be comparable to the competitors in the Montréal marketplace and that would be within the station's budgetary capabilities. The only external limitation on the collective bargaining process arose indirectly through the budget approval process.

[141] Glenn O'Farrell described the technology acquisition process used in the Global stations. The process was essentially a budget driven process, where each station would track its needs and bring forward its technology requests. This approach was consistent with all capital purchases, where the station would be the initiator of the request for funds. The size of the capital purchase would largely determine the level at which the approval for the expenditure would be made. Occasionally, debates arose over which technology was the best for a certain function. Glenn O'Farrell noted that there are variations across the company, not carbon copies. Although CanWest would prefer more harmonization of technology platforms, the reality is that there are significant differences between some of the stations. For example, the DDC technology used in the Montréal station was out of step with the other Global stations.

III - Analysis of the Facts and the Law

A - The Law - Section 18.1

[142] Section 18.1 of the *Code* was carefully drafted to delineate the jurisdiction and proper approach to be adopted by the Board in dealing with an application relying upon its provisions:

> 18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.
>
> (2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

première série de négociations collectives a eu lieu après que Glenn O'Farrell eut fait effectuer un sondage sur le marché des salaires. Ce sondage a pris en considération toutes les stations de Montréal, telles TQS, RDS, TQA et la CBC. Son équipe de gestion a ensuite déterminé le taux de rémunération qu'il convenait d'offrir, qui serait comparable au taux offert par les concurrents dans le marché de Montréal et respecterait les capacités budgétaires de la station. La seule restriction extérieure à laquelle le processus de négociations collectives a été assujetti est venue indirectement du processus d'approbation budgétaire.

[141] Glenn O'Farrell a décrit le processus d'acquisition de technologie qui était suivi au sein des stations Global. Essentiellement, ce processus était fonction du budget, chaque station étudiant de près ses besoins avant de présenter ses demandes en matière de technologie. Cette méthode était la même pour tous les achats d'immobilisations; c'est la station qui préparait la demande de financement. La taille de l'achat était l'élément qui déterminait en grande partie le niveau auquel les dépenses seraient approuvées. Il arrivait à l'occasion que des débats surviennent sur quelle était la technologie qui convenait le mieux pour une fonction donnée. Glenn O'Farrell a fait remarquer qu'il y a des écarts à l'échelle de l'entreprise et que tout n'est pas exactement identique. Bien que CanWest préfère une harmonisation accrue des plates-formes technologiques, dans les faits il existe des différences marquées entre certaines des stations. Ainsi, la technologie DDC utilisée à la station de Montréal était déphasée par rapport aux autres stations Global.

III - Analyse des faits et du droit

A - Le droit - article 18.1

[142] L'article 18.1 du *Code* a été rédigé avec soin pour délimiter la compétence du Conseil et la manière dont celui-ci doit traiter une demande fondée sur cette disposition, dont le libellé est reproduit ci-après:

> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.
>
> (2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[143] In order for the Board to act under the jurisdiction provided by section 18.1, it must first be satisfied that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. As stated in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 48, the party who asserts that section 18.1 applies carries a burden of proof. This burden requires the presentation of sufficient evidence to convince the Board that the existing bargaining units are no longer appropriate. In commencing this analysis, the first question that must be answered is: What has changed? In analyzing the changes, the Board should not be constrained to consider only those changes initiated by CanWest, but it should consider the current organizational configurations regardless as to how or who introduced them. As stated above, the primary relevance flowing from the fact that a particular change

[143] Pour pouvoir exercer la compétence qui lui est attribuée par l'article 18.1, le Conseil doit d'abord être convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 48, la partie qui prétend à l'application de l'article 18.1 assume la charge de la preuve. Cette charge nécessite la présentation d'éléments de preuve suffisants pour convaincre le Conseil que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Lorsqu'il entreprend cette analyse, le Conseil doit, dans un premier temps, se poser la question suivante: Qu'est-ce qui a changé? Pour répondre à cette question, il ne devrait pas être contraint de prendre en considération les seuls changements qui ont été mis de l'avant par CanWest, et devrait se

occurred prior to CanWest's involvement is in relation to its future intentions for additional consolidations.

[144] The Board heard evidence that confirmed that the two Maritime stations' operations have not significantly changed since the initial business plan was implemented by Global at the time of the purchase in 1994-95. Since that time, collective bargaining has continued without any application to the Board to consolidate or modify the fragmented units that exist there. Instead, the union successfully organized employees in a piecemeal fashion without any request to the Board to even consolidate employees from the news and the operations departments in the Dartmouth station into a single bargaining unit. There was no convincing evidence presented to the Board to illustrate that collective bargaining in these three bargaining units has not worked. However, there was evidence that some traffic and programming functions had been transferred from the Maritimes to Toronto.

[145] In 1995, the Board certified the union as the successor union for a bargaining unit comprised of certain employees of Global Television News employed in Toronto and Ottawa. There has been no erosion of this bargaining unit, but rather there has been a transfer of non-unionized employees' functions from CanWest's CHCH Hamilton station to Toronto. In particular, the master control of the Hamilton station has been relocated to Toronto, for the stated reasons of cost and efficiency. Again, no convincing evidence was submitted that would suggest that the Toronto-Ottawa bargaining unit is inappropriate.

[146] The Winnipeg bargaining unit shares some managers with both Regina and Saskatoon. Some of the changes in Winnipeg have not affected the bargaining unit (e.g. payroll outsourcing). Most of the changes that have impacted the bargaining unit resulted from changes in technology and in how programming was

pencher également sur les configurations organisationnelles actuelles, sans tenir compte de qui les a proposées et de quelle manière elles ont été proposées. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le fait qu'un changement donné s'est produit avant l'arrivée en scène de CanWest est pertinent en ce qui concerne, principalement, les intentions de l'entreprise de procéder à d'autres regroupements à l'avenir.

[144] Le Conseil a entendu des témoignages qui ont confirmé que les activités des deux établissements des Maritimes n'ont pas changé de manière importante depuis la mise en place du premier plan d'entreprise par Global au moment de l'acquisition en 1994–1995. Depuis ce temps, les négociations collectives se sont poursuivies sans qu'aucune demande ne soit présentée au Conseil en vue de regrouper ou de modifier les unités fragmentées qui existent dans les établissements en question. Au contraire, le syndicat a réussi à syndiquer des employés à la pièce, sans qu'il n'y ait de demande au Conseil ne serait-ce que pour regrouper en une unité de négociation unique les employés de la station de Dartmouth affectés à l'information et aux services opérationnels. Le Conseil n'a été saisi d'aucune preuve convaincante démontrant que les négociations collectives concernant ces trois unités de négociation avaient échoué. Il a cependant été saisi d'une preuve selon laquelle certaines fonctions de routage et de programmation sont passées des Maritimes à Toronto.

[145] En 1995, le Conseil a accrédité le syndicat en tant que syndicat successeur à l'égard d'une unité de négociation formée de certains employés de Global Television News travaillant à Toronto et à Ottawa. Cette unité de négociation n'a subi aucune érosion; il y a plutôt eu un transfert à Toronto des fonctions d'employés non syndiqués de la station CHCH Hamilton, qui appartient à CanWest. Plus particulièrement, la régie centrale de la station de Hamilton a été confiée à Toronto pour des motifs, a-t-on indiqué, de coûts et d'efficacité. Encore une fois, aucune preuve convaincante n'a été produite pour démontrer que l'unité de négociation regroupant Toronto et Ottawa n'est pas habile à négocier collectivement.

[146] L'unité de négociation formée à Winnipeg partage certains de ses directeurs avec les stations de Regina et de Saskatoon. Certains des changements survenus à Winnipeg n'ont eu aucune incidence sur l'unité de négociation (p. ex. la paie confiée à la sous-traitance). La plupart des changements qui ont eu

acquired. While it is recognized that these changes were initiated from outside the station itself, these changes do not automatically lead the Board to conclude that the bargaining unit is no longer appropriate. Those instances of managerial and employee crossovers between the Saskatchewan stations and the Winnipeg station were either of a temporary nature (e.g. training employees in new technology) or represented a single manager with specialized skill-based responsibilities for the three small stations. The effect of an external trainer would have been the same if the trainer had worked for a private consulting company. While the multi-station Manager, Len Virog, raises some concerns about the managerial cross-over between bargaining units, he is responsible to the station manager of each location for the station's engineering requirements. The complicating fact involving these three stations is that Regina is not unionized. While the above facts indicate some limited linkage between the three small stations, no evidence was presented to show that all of these stations are operated as a single unit such that collective bargaining does not work in Saskatoon or Winnipeg. Instead, the facts confirm that the narrowly defined bargaining units in the Winnipeg station and the Saskatoon station (which has just recently merged its Saskatoon Staff Association with CEP) have functioned reasonably well. Given the close connections between the Regina and Saskatoon stations both in terms of programming and technology as well as the presence of master control in Regina, the historical functioning of Saskatoon as a separate and successful bargaining unit is quite surprising. But once again, no convincing evidence was presented to illustrate that these bargaining units are not appropriate, although there may be a better model available.

des répercussions sur l'unité de négociation étaient de nature technologique ou résultaient de la manière dont la programmation avait été acquise. Bien qu'il soit admis que ces changements n'ont pas été initiés par la station même, le Conseil ne peut automatiquement en conclure que l'unité de négociation n'est plus habile à négocier collectivement. Lorsque des membres de la direction ou des employés ont fait le chassé-croisé entre des stations de la Saskatchewan et la station de Winnipeg, c'était à titre temporaire (p. ex. aux fins de former des employés de manière qu'ils puissent utiliser la nouvelle technologie) ou parce que, dans un cas donné, un seul directeur assumait pour les trois petites stations des responsabilités spécialisées axées sur ses compétences. L'embauche d'un formateur de l'extérieur aurait eu le même effet si le formateur en question avait travaillé pour une firme de consultation privée. Bien que Len Virog, directeur de stations multiples, ait soulevé des questions au sujet du chassé-croisé des directeurs entre unités de négociation, il rend des comptes au directeur de chacune des stations en ce qui concerne leurs besoins techniques. Ce qui vient compliquer les choses relativement à ces trois stations, c'est que les employés de Regina ne sont pas syndiqués. Bien que les faits susmentionnés dénotent l'existence d'un lien limité entre les trois petites stations, aucune preuve n'a permis de démontrer qu'elles sont toutes exploitées en tant qu'unité unique et que les négociations collectives à Saskatoon ou à Winnipeg ne peuvent être fructueuses. Les faits confirment plutôt que les unités de négociation étroitement définies à la station de Winnipeg et à celle de Saskatoon (qui vient de fusionner la Saskatoon Staff Association avec le SCEP) ont assez bien fonctionné. Étant donné les liens étroits qui unissent les stations de Regina et de Saskatoon, tant au niveau de la programmation et de la technologie qu'en raison de la présence de la régie centrale à Regina, la manière dont la station de Saskatoon a réussi à fonctionner jusqu'à présent en tant qu'unité de négociation distincte et productive est tout à fait surprenant. Mais encore une fois, les parties n'ont présenté aucune preuve convaincante établissant que ces unités de négociation ne sont pas habiles à négocier collectivement, bien qu'il puisse en exister un meilleur modèle.

[147] The Alberta stations have historically functioned reasonably well as separate bargaining units, although there have been some problems along the way. The problems have been evident in the manner in which the bargaining units functioned and the organizational changes that occurred prior to the purchase by Global. For example, WIC effectively avoided the impact of an

[147] Par le passé, les stations de l'Alberta ont fonctionné raisonnablement bien en tant qu'unités de négociation distinctes, bien que leur parcours n'ait pas été dénué de certains problèmes. Ceux-ci ont été évidents dans la manière dont les unités de négociation ont fonctionné et dont les changements organisationnels se sont produits avant l'acquisition par Global. Ainsi,

earlier Board order arising out of *CITV SUB Inc. et al.*, February 1, 2001 (CIRB LD 385) (dissent LD 505)). The Board placed four Edmonton accounting positions in the bargaining unit but WIC transferred the positions to its Calgary station before the Board actually issued its decision, thereby maintaining the positions outside of the scope of the Edmonton bargaining unit. No complaint was filed by the union with the Board as a result of Edmonton management's avoidance of the Board's order. Prior to Global's acquisition of the WIC stations, significant restructuring of the Alberta operations was carried out, involving the movement of the traffic and the master control departments. Both the Lethbridge and Edmonton stations rely upon Calgary's master control to oversee its broadcasts. Changes such as these were fundamental in the Board's decision in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*, when it evaluated the bargaining unit structures at CFRN and CFCN pursuant to section 35. In that decision, the location of the master control was one of the determining factors considered by the Board in determining "common control or direction," when the Board noted:

> [20] Baton determined that another means of improving efficiency and finding "synergies" was to centralize Traffic Control. In a nutshell, Traffic Control develops a program log and then identifies the spots in the program available to sell advertising. It then arranges for the commercial to be available to put on air in the appropriate time slot. Mr. Fillingham acknowledged that the centralization of these two facets of server technology (Master Control and Traffic Control) would result in the loss of jobs at CFRN and CFCN. His recollection was that there have been nine layoffs in Edmonton (most of which were the result of the centralization of master control) and three or four in Calgary.
>
> ...
>
> [24] It became apparent to the Board that this quest for synergies and movement toward a critical mass of resources - fuelled by regulatory changes, changes in server technology and consolidation of ownership - has had an impact on employees in the bargaining units at CFRN and CFCN, and the terms and conditions of their employment.
>
> (pages 7-8; 223-224; and 143,741)

WIC a réussi à éviter les répercussions d'une ordonnance que le Conseil avait rendue antérieurement dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres*, 1 février 2001 (CCRI LD 385) (dissidence LD 505). Le Conseil a inclus dans l'unité de négociation quatre postes de comptabilité rattachés à la station d'Edmonton, mais WIC a transféré ces postes à sa station de Calgary avant que le Conseil ne rende sa décision, maintenant ainsi les postes à l'extérieur de la portée de l'unité de négociation d'Edmonton. Aucune plainte n'a été déposée par le syndicat auprès du Conseil par suite du geste de la direction d'Edmonton visant à se soustraire à l'ordonnance du Conseil. Avant l'acquisition des stations de WIC par Global, une importante restructuration des activités menées en Alberta avait été effectuée et avait nécessité le déplacement des services de routage et de la régie centrale. Les stations de Lethbridge et d'Edmonton faisaient toutes deux appel à la régie centrale de Calgary pour superviser les émissions qu'elles diffusaient. Ces changements ont joué un rôle fondamental dans la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée, lorsqu'il a évalué les structures des unités de négociation en place au sein des stations de CFRN et de CFCN conformément à l'article 35. Dans cette décision, le lieu de la régie centrale a constitué l'un des facteurs déterminants que le Conseil a pris en considération pour déterminer la «direction ou le contrôle en commun». Le Conseil s'est exprimé à cet égard dans les termes suivants:

> [20] Baton a déterminé qu'un autre moyen d'accroître l'efficience et de trouver des «synergies» était de centraliser la fonction de routage. En peu de mots, cette fonction établit le registre d'une émission, puis fixe un temps d'antenne pour insérer de la publicité. Elle prend ensuite les dispositions nécessaires pour que le message publicitaire soit diffusé dans le créneau prévu. M. Fillingham a reconnu que la centralisation de ces deux facettes de la technologie serveur (régie centrale et routage) entraînerait la perte d'emplois à CFRN et à CFCN. À sa connaissance, il y a eu neuf mises à pied à Edmonton (la plupart par suite de la centralisation de la régie centrale) et trois ou quatre à Calgary.
>
> ...
>
> [24] Il est devenu apparent au Conseil que cette recherche de synergies et de masse critique de ressources - alimentée par les changements sur les plans de la réglementation et de la technologie serveur et les regroupements d'organisations a - eu des répercussions sur les employés membres des unités de négociation des stations CFRN et CFCN ainsi que sur leurs conditions d'emploi.
>
> (pages 7-8; 223-224; et 143,741)

[148] The Vancouver and Victoria stations share many of the same organizational attributes that were identified in Alberta. There is a sharing of master control and traffic functions between stations. A great deal of cooperation between the stations exists, to the point where joint planning of programming has occurred in the past to ensure that high profile sports programming, such as live Grizzlies and Canucks games for an example, is divided up on an equitable basis between the two stations. Some Victoria programming is produced with the use of resources from the Vancouver facilities. The same manager acts as chief spokesperson at collective bargaining on behalf of the employer at both the Victoria and Vancouver bargaining tables and the two stations' human resources management has historically been a shared function between the two stations. While there are some differences in the collective agreements and the employer's bargaining proposals, there are more similarities than differences. However, since CanWest's purchase of CHEK, more local programming has been produced than when the station was under WIC ownership. Overall, the circumstances of the Vancouver and Victoria stations closely parallel many of the same integration attributes found among the Alberta stations.

[148] Les stations de Vancouver et de Victoria partagent nombre des caractéristiques organisationnelles qui ont été signalées en Alberta. Les stations se partagent la régie centrale et les fonctions de routage, et elles font preuve d'une très grande coopération, au point où par le passé, elles ont effectué une planification conjointe de la programmation pour que la diffusion d'événements sportifs d'envergure comme les parties des Grizzlies et des Canucks, diffusées en direct, par exemple, soit partagée à parts égales entre les deux stations. Une partie de la programmation de la station de Victoria est produite au moyen de ressources puisées auprès des installations de Vancouver. Le même directeur agit à titre de porte-parole principal de l'employeur pour les négociations collectives avec les employés de Victoria et ceux de Vancouver, et la direction des ressources humaines des deux stations a déjà été assurée conjointement par les deux stations. Il existe certaines différences dans les conventions collectives et dans les propositions de négociations de l'employeur, mais il y a plus de similarités qu'il n'y a de différences. Cependant, depuis que CanWest a acquis CHEK, la station a produit davantage d'heures de programmation locale qu'elle ne le faisait lorsqu'elle appartenait à WIC. Dans l'ensemble, les caractéristiques propres aux stations de Vancouver et de Victoria ressemblent de près à bon nombre des caractéristiques qui ont été relevées au sein des stations de l'Alberta au chapitre de l'intégration.

[149] CHBC Kelowna was less integrated into the Global systems, likely a reflection of its status as a CBC affiliate. While it had many of the same generic components found throughout the various CanWest television stations, it was different than many of the other stations in terms of its labour relations, programming, and general integration of the "Global" or "CH" branding. While the CHBC Kelowna station manager had the same responsibilities and privileges that other CanWest station managers enjoyed, the station's affiliation prevented the more intrusive coordination and integration found in other CanWest stations from being introduced or adopted.

[149] CHBC Kelowna est moins intégrée aux systèmes de Global, probablement en raison de son affiliation à la CBC. Bien qu'elle possède plusieurs des composantes génériques que l'on retrouve chez les diverses stations de télévision de CanWest, elle se distingue de nombreuses autres stations sur le plan de ses relations du travail, de la programmation et de l'intégration générale à la marque «Global» ou «CH». Bien que le directeur de la station CHBC Kelowna assume les mêmes responsabilités et jouisse des mêmes privilèges que les autres directeurs de stations de CanWest, l'affiliation de la station a fait obstacle à la coordination et à l'intégration plus poussées que l'on a pu observer au sein des autres stations de CanWest.

[150] In the end, a majority of the Board concluded that there was insufficient evidence to find that the bargaining units involving the CEP and a local Global television station are no longer appropriate. One member of the panel was concerned with how narrowly the scope of section 18.1 was being interpreted and whether section 18.1 was only intended to be remedial.

[150] À la fin, une majorité du Conseil a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve pour conclure que les unités de négociation représentées par le SCEP au sein d'une station de télévision locale de Global ne sont plus habiles à négocier collectivement. Un membre du banc a dit s'inquiéter de l'interprétation étroite que l'on donnait à l'article 18.1 et se demande si cet article ne

The majority does not intend to modify or restrict any previous approach adopted by the Board to section 18.1 so as to limit the clear scope of its application as set out in the *Code*. This panel of the Board does not reach its conclusions concerning appropriateness without some concerns, but the facts failed to demonstrate that those working conditions presented in the evidence would necessarily dictate that meaningful labour relations could not function successfully. However, all members of this panel of the Board agreed that the necessary changes to the bargaining unit structures could be satisfactorily accomplished through other provisions of the *Code* relied upon by the applicant union. The Board is convinced that there may be better bargaining unit structures that can prevent obvious, foreseeable labour relations difficulties.

devait être que de nature réparatrice. Le Conseil à la majorité n'a pas l'intention de modifier ou de restreindre quelque point de vue que ce soit adopté par le Conseil antérieurement à l'égard de l'article 18.1 au point de limiter la portée claire de son application telle qu'elle est énoncée dans le *Code*. Le banc du Conseil dans la présente affaire n'en arrive pas à ses conclusions concernant l'habileté à négocier collectivement sans éprouver quelques réserves, mais les faits ne démontrent pas que les conditions de travail qui ont été exposées dans la preuve mènent nécessairement à conclure qu'il serait impossible d'entretenir des relations du travail fructueuses. En revanche, tous les membres du banc du Conseil dans la présente affaire ont convenu que les changements qui s'imposent au niveau des structures des unités de négociation pourraient être réalisés de manière satisfaisante au moyen d'autres dispositions du *Code* sur lesquelles le syndicat requérant s'est fondé. Le Conseil est convaincu qu'il existe peut-être de meilleures structures d'unités de négociation et que ces structures peuvent prévenir les difficultés évidentes et prévisibles au chapitre des relations du travail.

B - The Law - Section 35

[151] Section 35 is one of the two component sections that has now become connected with section 18.1, although it historically has an independent function and analysis by itself:

> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.
>
> (2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[152] The traditional test for the applicability of section 35 has been consistently followed by the Board, and is found in the often-cited decision, *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699):

> In order for section 133 [now section 35] to apply, the following criteria must be met:

B - Le droit - article 35

[151] L'article 35 est l'une des deux dispositions qui sont aujourd'hui liées à l'article 18.1, bien que, historiquement, il ait donné lieu à une analyse et joué un rôle indépendants:

> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> (2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[152] Le critère traditionnel aux fins de l'applicabilité de l'article 35 a été systématiquement suivi par le Conseil, ainsi qu'on peut le remarquer dans la décision souvent citée *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699):

> Pour que l'article 133 [maintenant l'article 35] puisse trouver application, les critères suivants doivent être satisfaits:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[153] The Board will review each of these components in detail below, however, it was apparent to the Board quite early in the hearing that most, if not all, of these components were readily evident in the facts underlying this application. As the parties had been advised *ad nauseam* by the Board throughout the course of the proceedings, the specific outcome of the decision would likely rest on the existence of an overriding labour relations purpose that would drive any changes to the existing bargaining unit structures. In *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), the Board outlined the role of labour relations purpose to be applied in a section 35 application:

> It should be re-emphasized that the Board has discretionary powers in declaring two or more employers to be a single employer carrying out, for purposes of the *Code*, a single federal work, undertaking or business. **Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations.**" There may indeed be circumstances where a declaration made possible under section 133 would be inappropriate and not only not supportive of the objectives of the *Canada Labour Code*, but contrary to them. **If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what the weight of the evidence concerning commonality of undertaking**.
>
> (pages 46-47; 360-361; and 442; emphasis added)

[154] In *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, the Board commented upon the limited impact of the changes to section 35 of the *Code* in relation to the proper application of section 35:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(page 145)

[153] Le Conseil examinera ci-après chacun de ces éléments en détail, mais il est vite ressorti au cours de l'audience que la plupart, voire la totalité de ces éléments ressortaient clairement des faits qui sous-tendent la présente demande. Ainsi que les parties en ont été informées abondamment par le Conseil tout au long de l'instance, le résultat spécifique de la décision devait vraisemblablement reposer sur l'existence d'un objectif prépondérant lié aux relations du travail qui animerait tous les changements qui, le cas échéant, seront effectués aux structures d'unités de négociation existantes. Dans l'affaire *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), le Conseil a expliqué brièvement le rôle de l'objectif lié aux relations du travail qui doit être appliqué à l'égard d'une demande fondée sur l'article 35:

> On doit de nouveau insister sur le fait que le Conseil possède des pouvoirs discrétionnaires pour déclarer que deux employeurs ou plus sont, aux fins du *Code*, un employeur unique qui exploite une entreprise fédérale unique. **Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines»**. En fait, il peut y avoir des circonstances où la déclaration prévue à l'article 133 s'avérerait inappropriée et non seulement destructive à l'égard des objectifs du *Code canadien du travail*, mais même y contrevenant. **Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existant ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise**.
>
> (pages 46-47; 360-361; et 442; c'est nous qui soulignons)

[154] Dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, le Conseil a formulé des remarques sur les répercussions limitées que les changements apportés à l'article 35 du *Code* ont entraîné sur la juste application de l'article 35:

[5] The 1999 amendments to the *Code* modified the wording and structure of this section somewhat, however, the purpose of this provision remains the same and the Board's previous jurisprudence is equally applicable.

[6] The concept of single employer declaration is designed to protect bargaining rights and define true bargaining relationships. Specifically, section 35 is aimed at preventing employers from circumventing their labour relations obligations through complex corporate arrangements that conceal the true relationship between an employer and its employees. **The legislation allows for the identification of the parties to the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of labour relations realities rather than in terms of the corporate structure**. Therefore, where two or more employers are involved, the Board can examine whether the employment relationship, from a labour relations standpoint, is actually different from what it purports to be. In appropriate circumstances, the Board may implement the parties' labour relations realities, that is the true labour relationship between the parties, by declaring the employers and their businesses to be one.

[7] In sum, **section 35 may be viewed as an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship to ensure that bargaining rights are preserved and that sound labour relations are achieved** (see Richard Hornung, Q.C., and Maryse Tremblay, "The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments," Canadian Bar Association Conference, October 1996).

(pages 3-4; and 198-199; emphasis added)

[155] The five-fold test enumerated in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, requires careful consideration, particularly since the respondent employer consistently took the position that not all components to this test were present.

[156] It is against the preceding jurisprudential backdrop that the Board embarks upon its examination of the facts and arguments contained in the current application. Some degree of consistency in labour relations decision-making is an elusive objective of many labour relations boards. In this instance, there is a highly comparable decision, involving the same industry with a different employer but with the same union, in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*. The Board has not lost sight of the fact that the corporate structures of the CTV network has some significant differences from those corporate structures established by CanWest, which are highlighted in the following analysis.

[5] Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont quelque peu changé le libellé et la structure de cet article. Toutefois, le but visé de cette disposition demeure le même et la jurisprudence antérieure du Conseil s'applique également.

[6] La notion de déclaration d'employeur unique vise à protéger les droits de négociation et à définir les véritables rapports de négociation. Plus particulièrement, l'article 35 vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en matière de relations de travail au moyen de structures d'entreprises complexes qui camouflent la véritable nature de la relation existant entre un employeur et ses employés. **La loi permet d'identifier les parties à la négociation collective en définissant la relation employeur-employés en fonction des réalités des relations du travail plutôt qu'en fonction de la structure de l'entreprise**. Par conséquent, lorsqu'au moins deux employeurs sont en cause, le Conseil peut examiner si la relation d'emploi, du point de vue des relations du travail, est en fait différente de celle qu'elle prétend être. Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre à exécution les réalités des relations du travail qui existent entre les parties, c'est-à-dire leur véritable relation de travail en déclarant que les employeurs et leurs entreprises ne font qu'un.

[7] En somme, **l'article 35 peut être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation afin de protéger les droits de négociation et de permettre l'établissement de saines relations du travail** (voir Richard Hornung, c.r., et Maryse Tremblay, «The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments», conférence de l'Association du Barreau canadien, octobre 1996).

(pages 3-4; et 198-199; c'est nous qui soulignons)

[155] Le critère à cinq volets énoncé dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, nécessite un examen soigné, surtout compte tenu du fait que l'employeur intimé a toujours soutenu qu'il n'était pas satisfait à tous les volets de ce critère.

[156] C'est en tenant compte de la jurisprudence précitée que le Conseil entreprend son examen des faits et des arguments qui fondent la présente demande. Une certaine uniformité au niveau des décisions liées aux relations du travail représente un objectif insaisissable pour de nombreuses commissions des relations du travail. Dans la présente affaire, il existe une décision fortement comparable, qui met en cause le même secteur d'activités et le même syndicat tout en concernant un employeur différent. Il s'agit de l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée. Le Conseil n'est pas sans tenir compte du fait que les structures commerciales du réseau CTV témoignent de différences marquées par rapport aux structures commerciales établies par CanWest, lesquelles sont mises en évidence dans l'analyse qui suit.

[157] In *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., supra*, the following facts were identified at pages 9 and 10; 225 and 226; 143,741 and 143,742 and are compared to those facts involving the CanWest stations:

> 1. Each of the stations are separately licensed by the CRTC and each operate under separate and distinct conditions of license (exhibit 4.6).

[158] CanWest's television stations are similarly operated under separate CRTC licences. The degree of variation in the terms of the licences is significant in some instances, given the broadness of the geographic and market size variances that would naturally be expected to be found in the CanWest television stations.

> 2. Each station reports separately to Baton.

[159] The evidence disclosed that each CanWest station reports to a regional manager, often a vice- president of a Global corporate entity, although there is significant independent responsibility for the management of each station that rests exclusively with the station manager. As would be expected, budgetary roll-ups to CanWest's parent corporations are done both in the preparation and the reporting stages. Day-to-day reporting up the ladder does not exist, although there is a daily news exchange between stations and a regular or periodic upward sharing of information on all aspects of a station's operation including labour relations issues.

> 3. There has never been a transfer of employees between the two stations; when employees do in fact move between stations they are hired as new employees.

[160] The evidence confirmed that no transfer rights exist for an employee to follow the work from one CanWest station to another. In those isolated instances where an employee did move to another station, the employee was treated as a new employee for virtually every purpose, except for service awards and accumulated vacation entitlement. The inability to transfer to another station and thereby follow the work was one of the primary arguments by the CEP justifying

[157] Dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée, les faits suivants ont été signalés aux pages 9 et 10; 225 et 226; 143,741 et 143,742, et sont mis en comparaison avec les faits qui caractérisent les stations CanWest:

> 1. Chaque station est titulaire d'une licence distincte délivrée par le CRTC et est assujettie aux conditions particulières et distinctes de cette licence (pièce 4.6).

[158] Les stations de télévision de CanWest sont exploitées de manière similaire aux termes de licences distinctes délivrées par le CRTC. Les écarts au niveau des modalités dont les licences sont assorties sont importants dans certains cas, en raison des différences qui existent au niveau de la taille de la région géographique et du marché concernés, que l'on s'attendrait naturellement à retrouver dans les stations de télévision de CanWest.

> 2. Chaque station rend compte séparément à Baton.

[159] La preuve a révélé que chaque station de CanWest rend compte à un directeur régional, souvent un vice-président d'une entité commerciale de Global, bien qu'une indépendance considérable soit maintenue au chapitre des responsabilités de la direction de chaque station, qui repose exclusivement sur les épaules du directeur de la station. Ainsi que l'on pourrait s'y attendre, les cumuls budgétaires en faveur des sociétés mères de CanWest sont effectués à l'étape tant de la préparation que de la déclaration. Il n'y a aucune reddition de comptes quotidienne hiérarchique, bien que les stations s'échangent tous les jours les événements de l'actualité et rapportent régulièrement ou périodiquement à la direction des renseignements sur tous les aspects de leurs activités, notamment sur les questions liées aux relations du travail.

> 3. Il n'y a jamais eu de mutation d'employés entre les deux stations; les employés qui changent de station sont embauchés à titre de nouveaux employés par l'autre station.

[160] La preuve a confirmé qu'un employé ne détient aucun droit de mutation lui permettant de conserver un poste d'une station de CanWest à une autre. Dans les cas isolés où un employé est effectivement passé d'une station à une autre, ce dernier a été traité comme un nouvel employé à toutes les fins ou à peu près, sauf pour ce qui est des récompenses pour états de service et des crédits accumulés au titre des congés. L'impossibilité d'être muté à une autre station et de

a consolidation of the existing bargaining units into a single national bargaining unit.

4. CFRN has a separate local advertising and sales staff, and there are no plans to change that fact.

[161] Each station has its own advertising and sales staff to deal with local sales and advertising revenue generation. However, the national advertising has been taken over by a "broker," namely CanWest Media Sales Ltd., which sells advertising to national advertisers on behalf of every television station in the CanWest family. The accounting and contract structures used by CanWest Media Sales Ltd. ensures that each station is credited with the proper revenue and expenses associated with the sales obtained by CanWest Media Sales Ltd. on the individual station's behalf.

5. The News Director at CFRN has complete autonomy with respect to newscasts; no one outside the station has any authority in that area.

[162] The evidence confirmed that each station's news director has complete autonomy over what is shown on the local news. However, Global's national news program, *Global National with Kevin Newman*, has been gently imposed on the local stations in relation to the broadcast time and in relation to the coordination of local news gathering with the national news gathering efforts. Authority in this area has tended to be more informal and persuasive than through a clear solid-line authority that could be identified on any organizational chart. The Global approach is very similar to that described by the Board in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*, when it stated that "although each newsroom has authority to decide which story it will run, there is 'outside' input with respect to style, content and CTV policy" (at paragraph 29). Clearly, there is outside input, however the CanWest approach appears to incorporate a less authoritarian manner of influence and direction than was described in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*.

conserver ainsi un poste a constitué l'un des principaux arguments du SCEP pour justifier le regroupement des unités de négociation existantes en une seule unité de négociation nationale.

4. CFRN a sa propre équipe de publicité et de vente au niveau local, et aucun changement n'est prévu à cet égard.

[161] Chaque station dispose de sa propre équipe de publicité et de vente, qui s'occupe des ventes locales et de la production de recettes publicitaires. Toutefois, la publicité à l'échelle nationale a été prise en main par un «courtier», à savoir CanWest Media Sales Ltd., qui vend de la publicité à des annonceurs nationaux pour le compte de chaque station de télévision faisant partie de la famille CanWest. Les structures de comptabilité et de passation de contrats établies par CanWest Media Sales Ltd. font en sorte que les recettes et les dépenses appropriées sont imputées à chacune des stations pour les ventes effectuées par CanWest Media Sales Ltd. pour leur compte.

5. Le directeur du service des nouvelles à CFRN jouit d'une autonomie complète pour ce qui est des nouvelles télévisées; personne de l'extérieur de la station n'a de droit de regard en la matière.

[162] La preuve a confirmé que le directeur du service de l'information de chaque station jouit d'une autonomie complète au chapitre de l'information locale. En revanche, le bulletin d'informations nationales de Global intitulé *Global National with Kevin Newman* a été imposé en douceur aux stations locales en ce qui concerne l'heure de diffusion et la coordination de la collecte d'informations locales avec celle d'informations nationales. Le pouvoir en cette matière tend à s'exercer davantage de manière informelle et persuasive qu'au moyen d'un poste d'autorité permanent susceptible de figurer dans un organigramme. La méthode de Global est très semblable à celle qui a été décrite par le Conseil dans *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée, où il a dit que «bien que chaque bureau journalistique puisse décider quel reportage sera diffusé, il y a intervention de l'«extérieur» quant au style, au contenu et à la politique de CTV» (paragraphe 29). De toute évidence, il y a intervention de l'extérieur, mais la méthode de CanWest paraît privilégier une manière moins autoritaire d'influencer et de diriger que celle qui a été décrite dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée.

6. Although the organization charts of the two stations (exhibits 12 and 13) indicate there is only one Communications Director, it is not a permanent arrangement.

[163] There is a great deal of diversity in the organizational structures of the various television stations. This diversity reflects both the size of the market and the evolutionary history of the station. In some instances, there are key positions involving sales, traffic or senior management that suggest multi-station control of certain functions.

7. Although Mr. Harold Piercey, an external consultant retained to assist in collective bargaining, has been the chief spokesperson for collective bargaining for each station for the past three years, he is retained by each station independently.

[164] Harold Piercey is certainly active in the labour relations of the broadcasting industry. His involvement as chief spokesperson and as visible or back-room advisor at the various collective bargaining tables of Global stations speaks more to his abilities than to any other conclusion that could reasonably be inferred. To accept that his involvement alone constituted grounds to conclude that the labour relations are centrally controlled would logically lead this Board to conclude that the employees of the CTV stations, CFRN and CFCN, should also be considered for inclusion in the single bargaining unit proposed by the union in this application. The facts confirmed that he is retained by each station independently, although his highly positive recommendation by more senior managers has a persuasive effect bordering on a direction to those station managers with less experience in labour relations. As pointed out by counsel for the union in his closing arguments, Harold Piercey's presence was successfully tied to every unionized CanWest television station at one point or another. More significant in terms of central control of labour relations was the prominent role played by Celese Fletcher, the Vice-President of labour relations for GlobalTV, with advisory responsibilities for the labour relations of every unionized station.

8. The core components of CFRN are its news, local programming and local sales. In essence, he agreed with Mr. Fillingham that local news is fundamental to building a

6. Bien que les organigrammes des deux stations (pièces 12 et 13) indiquent qu'il n'y a qu'un seul directeur des communications, ce n'est pas une situation permanente.

[163] Les structures organisationnelles des diverses stations de télévision sont très diversifiées. Cette diversité dépend tant de la taille du marché que de l'évolution de la station. Dans certains cas, des postes clés liés aux ventes, au routage ou à la haute direction témoignent de l'exercice d'un contrôle sur certaines tâches au niveau de plus d'une station.

7. Bien que M. Harold Piercey, expert-conseil de l'extérieur embauché pour faciliter les négociations collectives, soit le principal porte-parole de chaque station depuis trois ans aux fins des négociations collectives, ses services ont été retenus indépendamment par chaque station.

[164] Harold Piercey joue certainement un rôle actif au niveau des relations du travail dans le secteur de la radiodiffusion. Son apport, à titre de porte-parole principal et en qualité de conseiller visible ou en coulisse aux diverses tables de négociations collectives des stations de Global témoigne de ses compétences davantage que ce qu'il pourrait en être conclu de façon raisonnable. Accepter que sa seule participation constitue une raison de conclure que les relations du travail sont gérées au niveau central mènerait logiquement le Conseil à conclure que les employés des stations de CTV, CFRN et CFCN devraient eux aussi être pris en considération aux fins de leur inclusion dans l'unité de négociation unique proposée par le syndicat dans la présente demande. Les faits ont permis d'établir que ses services sont retenus indépendamment par chaque station, bien que le fait qu'il soit chaudement recommandé par des dirigeants supérieur ait un effet persuasif qui ressemble davantage à une directive à l'intention des directeurs de station qui possèdent moins d'expérience en matière de relations du travail. Ainsi que le procureur du syndicat l'a fait remarquer dans ses conclusions finales, la présence de Harold Piercey a été liée avec succès à toutes les stations de télévision syndiquées de CanWest à un moment ou à un autre. Le rôle dominant qu'a joué Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour Global TV, s'est révélé plus important sur le plan du contrôle central des relations du travail, M^{me} Fletcher agissant à titre de conseillère au chapitre des relations du travail pour chaque station syndiquée.

8. Les activités clés de CFRN sont les nouvelles, la programmation locale et les ventes locales. Essentiellement, M. Filthaut a convenu avec M. Fillingham que les nouvelles

program schedule at each station because it coincides with the capture of the stations' market.

[165] The evidence confirmed that the core components to these two CTV stations are the same as those in the various CanWest television stations throughout the country. This is likely accurate for any private broadcaster's television stations.

9. Mr. George Gonzo, Vice-President Sales/Marketing CTV West (exhibit 13), has overall responsibility for all sales revenue for CTV West, including both stations that are the subject of this application.

[166] Each Global station is responsible for its own sales revenue. However, it is recognized that there is a great disparity between the sources and amount of revenue available to the individual television station. Whereas Global Toronto relies almost exclusively on large national advertisers, smaller market stations require a significant local sales revenue to maintain their financial viability.

10. Ms. Raya Gallagher is currently the Human Resources Manager at CFRN. Prior to her appointment, the position was filled by Ms. Danna McLeod, who filled that same position at CFCN as well as at CTV West.

[167] CanWest also has some positions with responsibilities for multi-station operations. Chris McGinley has responsibilities for the Global Calgary station which she manages. She also has the station managers from Lethbridge, Red Deer and Edmonton reporting to her for certain matters. Don Wright has a similarly broad range of financial responsibilities overseeing all of the television stations in Western Canada and is often consulted on human resources matters. While each Alberta station does its own hiring and firing, there is a reporting responsibility from the local station manager to Chris McGinley. Other regions of the country have similar regional positions that oversee the CanWest operations in those regions. However, unlike the CTV network, each Global station has more individual autonomy on a wider range of decision-making, although it is unclear how much of this is formalized or merely a function of the strengths and abilities of the various station or regional managers. It would appear that CanWest has consciously decided to use its persuasive and advisory influence in directing the operations of each station rather than rely upon direct authoritarian managerial control. This is evident

locales constituent l'élément fondamental de la programmation de chaque station parce que cela coïncide avec la conquête du marché de la station.

[165] La preuve a démontré que les activités clés de ces deux stations CTV sont les mêmes que celles que mènent les diverses stations de télévision CanWest partout au pays, ce qui est probablement exact pour n'importe quelle station de télévision appartenant à un diffuseur privé.

9. George Gonzo, vice-président des ventes et du marketing, CTV Ouest (pièce 13), a la responsabilité générale des recettes de ventes de CTV Ouest, dont les deux stations visées par la présente demande.

[166] Chaque station Global est responsable de ses propres recettes de ventes. Cependant, on reconnaît qu'il existe un écart marqué entre les sources et les montants des recettes auxquelles a accès chaque station de télévision. Tandis que Global Toronto s'en remet presque exclusivement à d'importants annonceurs nationaux, les stations qui mènent leurs activités dans des marchés plus petits ont besoin de recettes de ventes locales élevées pour maintenir leur viabilité sur le plan financier.

10. Raya Gallagher est l'actuelle directrice des ressources humaines à la station CFRN. Le poste était auparavant occupé par Danna McLeod, qui occupait le même poste à CFCN et CTV Ouest.

[167] CanWest a elle aussi des postes qui sont assortis de responsabilités qui s'exercent à l'égard d'établissements multiples. Chris McGinley assume des responsabilités à l'égard de la station Global à Calgary, qu'elle dirige. En outre, sur certaines questions, les directeurs des stations de Lethbridge, Red Deer et Edmonton lui rendent des comptes. Don Wright assume des responsabilités financières aussi vastes en ce qu'il supervise toutes les stations de télévision de l'Ouest canadien et est souvent consulté sur les questions de ressources humaines. Bien que chaque station de l'Alberta effectue elle-même l'embauche et le congédiement d'employés, le directeur de la station locale doit rendre des comptes à Chris McGinley. Il existe, dans les autres régions du pays aussi, des postes régionaux semblables qui sont assortis de la tâche de superviser les activités de CanWest dans ces régions. Cependant, contrairement au réseau CTV, chaque station Global jouit d'une plus grande autonomie individuelle sur un éventail plus vaste des décisions, bien que l'on ne puisse dire avec certitude dans quelle mesure cette autonomie est reconnue officiellement ou si elle dépend simplement des forces et des

in many facets of the station's operations, including its labour relations, through the influence of the advice and expertise of Celese Fletcher.

compétences des divers directeurs de station ou directeurs régionaux qui sont en poste. Il semblerait que CanWest ait consciemment décidé de recourir à son influence persuasive et consultative pour mener les activités de chaque station plutôt que d'exercer un contrôle de gestion direct et autoritaire. Cela ressort clairement des nombreuses facettes des activités de la station - notamment dans ses relations du travail - par l'influence qu'exerce Celese Fletcher grâce aux conseils qu'elle donne et aux connaissances spécialisées qu'elle possède.

[168] Counsel for the respondent employer strongly argued that there is not the requisite common control or direction required to confirm a finding of a single employer. He suggested that individual stations may choose to ignore any advice concerning technology or labour relations, so long as they remain within the annual operating budget. In theory this is true. However, the evidence disclosed that while station managers indicated that they believed they had the freedom to ignore such advice, they chose the wiser response and regularly adopted the advice they received. This may have been because the advice was good advice, or because they recognized the organizational realities that if a station manager is characterized as a rogue manager, his long term employability within the CanWest system would likely be in jeopardy, even if he remains within the budgetary framework under which he must manage. In any case, the ability to ignore advice is not disputed, however the evidence suggested the practical reality includes a tendency to follow the advice from CanWest on several key matters.

[168] Le procureur de l'employeur intimé a soutenu avec vigueur que l'on n'a pas établi l'existence, en l'espèce, du contrôle ou de la direction en commun requis pour conclure qu'il constitue effectivement un employeur unique. Il a indiqué que chaque station peut choisir de ne pas tenir compte des conseils obtenus en matière de technologie ou de relations du travail, pour autant qu'elle respecte le budget d'exploitation annuel. En théorie, cela est vrai. Toutefois, la preuve a révélé que, bien que les directeurs de station aient affirmé croire qu'ils sont libres de ne pas tenir compte de ces conseils, ils ont opté pour la solution la plus sage et ont régulièrement donné suite aux conseils qu'ils avaient obtenus. Peut-être était-ce parce qu'ils avaient obtenu de bons conseils, ou encore parce qu'ils ont tenu compte des réalités organisationnelles, à savoir que si un directeur de station est qualifié d'indésirable, son employabilité à long terme au sein du réseau CanWest est vraisemblablement mise en péril, même s'il continue de respecter le cadre budgétaire dans lequel il doit assurer la gestion de sa station. Quoi qu'il en soit, le pouvoir de passer outre aux conseils obtenus n'est pas contesté, mais la preuve a indiqué que, dans la pratique, on a tendance à suivre les conseils de CanWest sur plusieurs questions clés.

[169] For example, Chris McGinley had no intention of consulting with Harold Piercey for collective bargaining, as she had an experienced human resources person in Fraser Hiltz and local labour lawyers in whom she had confidence. Her evidence indicated that her willingness to use Harold Piercey only arose after a CanWest manager encouraged her to have a chat with him. Similarly, local station managers (like Stan Schmidt) candidly admitted that any decision to abandon the use of Harold Piercey would have to be explained to senior managers at CanWest. This clearly suggests that although Harold Piercey is retained on a station by station basis with his retainer being paid by the local station, his involvement in the local station's labour relations is practically mandated by CanWest.

[169] Par exemple, Chris McGinley n'avait pas l'intention de consulter Harold Piercey aux fins des négociations collectives, car elle pouvait recourir aux services de Fraser Hiltz, un homme d'expérience en matière de ressources humaines, et aux services également d'avocats en droit du travail en qui elle avait confiance. Selon son témoignage, elle n'a voulu faire appel à Harold Piercey que lorsqu'un directeur de CanWest l'a encouragée à converser avec lui. De même, des directeurs de stations locales (comme Stan Schmidt) ont admis avec franchise que toute décision de ne plus faire appel à Harold Piercey devrait être justifiée auprès des hauts dirigeants de CanWest. Cela indique clairement que, bien que Harold Piercey soit retenu par les stations individuellement et que sa

This is not to suggest that Harold Piercey takes instruction from anyone other than the local station, as there was no evidence to suggest that. However, CanWest certainly is aware of his expertise within the broadcasting industry and has placed each station's labour relations in his capable hands. That denotes a certain level of control over the labour relations in the local station by CanWest.

[170] A similar fact scenario exists when it comes to human resources and other matters. Only a few of the larger stations have anyone in management that specializes in human resources management. In some cases, like in Alberta, the human resources professional is shared between several stations. In other cases, the station manager handles all of the human resources issues. For a time, Celese Fletcher held a human resources manager position based in Toronto with responsibilities for CanWest's eastern television operations. However, in virtually every case, someone outside the station was consulted for advice on human resources matters. Stan Schmidt and Keith Williams preferred to talk with Don Wright, a Vice-President of Finance for CanWest's western operations. Peter Days, station manager at Lethbridge, talked with Chris McGinley and would have access to Fraser Hiltz. Brian Kavanagh discussed human resources and labour relations issues with Jack Tomik and a former station manager. The evidence about the programming schedules suggested that the local station manager may have authority to air or not air a program. The Board has no doubt that the station manager does have final say on such matters. However, the practical realities of the financial consequences of refusing to air a simulcast for a great deal of your prime time or key programming will ensure a rapid path to "darkness" for that station as a result of today's financial realities of the industry.

[171] The Board has previously outlined the pitfalls with a narrow approach to "common control and direction" as contemplated in section 35 of the *Code*,

provision soit payée par la station locale, son apport aux relations du travail de la station locale est en pratique commandé par CanWest. Cela ne signifie pas pour autant que Harold Piercey reçoit les directives de personnes autres que les dirigeants de la station locale, car il n'y a aucune preuve à cet effet. Cependant, CanWest connaît certainement ses connaissances dans le secteur de la radiodiffusion, d'où sa décision de remettre entre ses mains compétentes les relations du travail de chaque station. Cela témoigne d'un certain niveau de contrôle exercé par CanWest sur les relations du travail de la station locale.

[170] Le scénario factuel est similaire lorsqu'il s'agit de questions de ressources humaines ou autres. Seulement quelques-unes des stations plus importantes peuvent compter, au sein de leur direction, sur une personne qui se spécialise dans la gestion des ressources humaines. Dans certains cas, comme en Alberta, plusieurs stations se partagent les services du spécialiste des ressources humaines. Dans d'autres cas, le directeur de la station s'occupe de toutes les questions liées aux ressources humaines. Pendant un certain temps, Celese Fletcher a occupé un poste de directrice des ressources humaines basé à Toronto et, à ce titre, elle a assumé des responsabilités à l'égard des établissements de CanWest situés à l'Est. Cependant, dans presque tous les cas, une personne de l'extérieur de la station a été consultée sur les questions de ressources humaines. Stan Schmidt et Keith Williams ont préféré discuter avec Don Wright, vice-président, Finances, pour les établissements de CanWest dans l'Ouest. Peter Days, directeur de la station de Lethbridge, a discuté avec Chris McGinley et avait accès également à Fraser Hiltz. Brian Kavanagh a discuté de ressources humaines et de relations du travail avec Jack Tomik et un ancien directeur de station. La preuve concernant la programmation indique que le directeur d'une station locale peut avoir le pouvoir de diffuser ou de ne pas diffuser un programme. Le Conseil n'a pas le moindre de doute que le directeur de la station a le dernier mot sur ces questions. Cependant, dans la pratique, le refus de mettre en ondes une émission diffusée simultanément pour une grande partie des heures de grande écoute ou de la programmation clé lancerait rapidement la station concernée sur la voie de la «noirceur» en raison des réalités financières qui forgent actuellement ce secteur d'activités.

[171] Le Conseil a déjà énoncé dans leurs grandes lignes les pièges dont est assortie l'adoption d'un point de vue étroit du concept de «direction ou contrôle en

for it stated in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*:

> **(2) Common Direction or Control**
>
> [51] This criterion has always been considered by the Board to be somewhat flexible relative to the particular circumstances of each case. Total control or direction is not required for the Board to conclude that this condition has been met, nor does it have to flow directly from the parties' contractual arrangement. **The Board has also refused to restrict this notion to the notion of day-to-day control.** In that regard, in *Air Canada et al.*, *supra*, the Board distinguished the expressions of "direction" and "control" as follows:
>
> "It was argued that the Board should restrict this requirement to or focus on the day-to-day operations. Obviously, day-to-day common control or direction of related activities makes it easier for the Board to make a finding. **Nonetheless, we do not believe that such decisive weight should be put on that fact.** First, section 35 refers in an alternate manner to both 'control' and 'direction.' **If the word 'direction' implies a hands-on type notion, closer to that of day-to-day control, we do not find that such is necessarily the case with the word 'control.' The latter has a broader sense, akin to a more distant, longer-range type of influence.**
>
> ...
>
> **Common direction of the enterprises could probably extend to any issue including trivial matters, whereas common control would likely focus more on general orientation, mid-term and longer-term issues.** However, whether we consider the issue from the perspective of control or direction, both will still need to relate to the employers' operations. To summarize, having regard to the purpose of section 35 as well as to its text, **we cannot retain the suggestion of a day-to-day control type of criteria as a valid interpretation, if only because such a restrictive construction of control would likely make it child's play to circumvent and defeat the very purpose of that provision.**
>
> (pages 116-117; 269; and 14,097)"
>
> (pages 16-17; 231-232; and 143,745; emphasis added)

[172] Usually, the Board needs to look at the common control or direction test to identify whether the businesses are associated or related. The Board has on numerous occasions indicated that these two tests have a great deal of overlap. In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, the Board stated:

commun» auquel renvoie l'article 35 du *Code*, car il a déclaré ceci dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée:

> **(2) Direction ou contrôle en commun**
>
> [51] Le Conseil a toujours estimé que ce critère était adaptable, compte tenu des circonstances particulières de chaque affaire. Le contrôle ou la direction en commun n'a pas besoin d'être total pour que le Conseil juge que ce critère a été satisfait ou qu'il découle directement de la convention collective conclue entre les parties. **Le Conseil a également refusé de limiter ce critère à la notion de contrôle quotidien.** À cet égard, dans *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil a fait une distinction entre les termes «direction» et «contrôle», comme on peut le lire ci-après:
>
> «Il a été soutenu que le Conseil devrait limiter cette exigence aux activités quotidiennes ou mettre l'accent sur de telles activités. De toute évidence, le Conseil peut en arriver à une conclusion plus facilement si des activités connexes sont assujetties au jour le jour à une direction ou à un contrôle en commun. **Néanmoins, nous ne croyons pas qu'il faille accorder une importance cruciale à ce fait.** En premier lieu, l'article 35 parle à la fois de «direction» et de «contrôle». **Or, si le terme «direction» comporte implicitement l'idée de participation directe, se rapprochant davantage de la notion de contrôle quotidien, nous ne croyons pas qu'il en aille nécessairement de même pour le terme «contrôle». En effet, ce dernier a un sens plus large et ressemble davantage à une influence lointaine, de longue durée.**
>
> ...
>
> **La direction en commun des entreprises pourrait probablement s'étendre à n'importe quelle question, quelle que soit son importance, alors que le contrôle en commun mettrait probablement davantage l'accent sur l'orientation générale, sur des questions qui se posent à moyen et à long terme.** Toutefois, que nous examinions la question sous l'angle du contrôle ou de la direction, les deux devront avoir trait aux activités de l'employeur. Bref, compte tenu de l'objet de l'article 35 ainsi que de son libellé, **nous ne pouvons pas retenir l'idée d'un critère fondé sur une forme de contrôle quotidien, ne serait-ce que parce qu'une telle interprétation restrictive permettrait probablement que l'on déjoue facilement l'objet même de cette disposition.**
>
> (pages 116-117; 269; et 14,097)»
>
> (pages 16-17; 231-232; et 143,745; c'est nous qui soulignons)

[172] Habituellement, le Conseil doit prendre en considération le critère de la direction ou du contrôle en commun pour déterminer si les entreprises sont associées ou connexes. Le Conseil a indiqué à de nombreuses reprises que ces deux critères se chevauchent beaucoup. Dans l'affaire *Service de Limousine Murray Ltée et autre*, précitée, le Conseil a dit ceci:

In assessing whether they are related, the Board has traditionally considered, as was stated in *Canadian Press et al.*, *supra*, the degree of interrelationship of the operations of the two businesses, the similarity and integration of their operations and their common direction.

The question of interrelationship appears to be quite complex. On this matter, the Board noted:

"... **The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it**? In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common.

(pages 45; 359; and 441)"

(page 132; emphasis added)

Lorsqu'il s'agit d'évaluer cette connexité, traditionnellement, comme le Conseil l'a dit dans *Presse Canadienne et autres*, *supra*, on tient compte du degré d'interdépendance des activités de l'une et de l'autre, de la similitude et de l'intégration de leurs activités, ainsi que de la communauté de direction.

La question de la connexité paraît évidemment fort délicate. À ce sujet, le Conseil écrivait:

«... **Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple, l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement**? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.

(pages 45; 359; et 441)»

(page 132; c'est nous qui soulignons)

[173] On the basis of the evidence, there is similarity of orientation, both in the short and long terms, of the various CanWest television stations that are the subject of this application. The day-to-day control is not present, however, the longer term approaches to labour relations and to achieving synergies in the operational support services such as payroll, human resources and labour relations, are indicative of a common control by CanWest management outside of the station itself, albeit on a less formal basis than one would normally expect to find. The integration is more marked when one looks at various operational functions, such as master control and traffic, as well as the programming and advertising coordination between the stations, placing the stations much closer to the "associated or related" end of the continuum in the Board's analysis. While the evidence indicated that a station manager could, in theory, refuse to pursue and adopt the various operational, technological or support services synergies made available by another entity in the Global family, in practice no reasonable manager could refuse the opportunity to reduce the costs of operating a television station trying to survive in today's conventional broadcasting industry.

[173] Si l'on se fonde sur la preuve, il existe une similarité au niveau de l'orientation, tant à long terme qu'à court terme, des diverses stations de télévision de CanWest qui sont visées par la présente demande. Il n'y a pas de contrôle quotidien, mais les orientations à plus long terme au chapitre des relations du travail et aux fins de réaliser des synergies au sein des services de soutien aux opérations comme la paie, les ressources humaines et les relations du travail, témoignent d'un contrôle en commun par la direction de CanWest, qui s'exerce à l'extérieur de la station, bien que de manière moins officielle que ce à quoi l'on pourrait normalement s'attendre. L'intégration est plus marquée si l'on examine les diverses fonctions opérationnelles comme la régie centrale et le routage, ainsi que la coordination de la programmation et de la publicité entre les stations, ce qui rapproche beaucoup les stations du critère relatif aux entreprises associées ou connexes dans l'analyse du Conseil. La preuve a indiqué qu'un directeur de station pourrait, en théorie, refuser d'adopter les diverses synergies dans le secteur opérationnel, technologique ou des services de soutien qui sont rendues possibles par une autre entité faisant partie de la famille Global, ou de donner suite à ces synergies, mais dans la pratique, aucun directeur raisonnable ne pourrait refuser l'occasion qui lui est offerte de réduire les coûts d'exploitation d'une station de télévision qui tente de survivre dans le secteur de la radiodiffusion conventionnelle d'aujourd'hui.

[174] One of the greatest evidentiary hurdles facing the union throughout the hearing was that almost all of the operational and human resources consolidations between television stations took place prior to the acquisition of those stations by Global. In those few instances where Global itself initiated the consolidation and transfer of work from a unionized station to another location outside the scope of the bargaining unit, the consolidation arose directly out of the initial rationalization as a component in the implementation of the viable business plan underlying the station's purchase. Once implemented shortly after the date of purchase, no further consolidations have been suggested by Global, and this was repeatedly emphasized by Global's counsel throughout the hearing. This fact has a direct impact on the question of Global's future intentions to take further and additional steps that could have a deleterious effect on the viability of the bargaining unit, the security of bargained rights for employees and the maintenance or enhancement of sound labour relations. However, it has no impact on the Board's common employer analysis of the current operations and the bargaining units being examined. Who implemented the changes will only become a factor when the Board deals with the labour relations purpose that must exist in order to justify any modification to the existing bargaining units.

[174] L'un des plus grands obstacles au chapitre de la force probante de la preuve auquel le syndicat a dû faire face tout au long de l'audience est que presque tous les regroupements de ressources opérationnelles et humaines entre les stations de télévision se sont produits avant que Global n'acquière ces stations. Dans les quelques cas où Global a elle-même mis de l'avant le regroupement et le transfert de tâches d'une station syndiquée à un autre établissement exclu de la portée de l'unité de négociation, ce regroupement a découlé directement de la rationalisation initiale dans le cadre de la mise en place du plan d'entreprise viable qui sous-tendait l'acquisition de la station. Une fois que le regroupement a été mis de l'avant peu de temps après la date de l'acquisition, Global n'a proposé aucun autre regroupement, ce que le procureur de l'entreprise a souligné à maintes reprises tout au long de l'audience. Cet élément a un impact direct sur la question des intentions futures de Global de prendre des mesures supplémentaires susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur la viabilité de l'unité de négociation, le maintien des droits négociés pour les employés et le maintien ou l'amélioration de relations du travail fructueuses. Cependant, cela n'a aucun impact sur l'analyse effectuée par le Conseil sur la question de l'existence d'un employeur unique à l'égard des activités actuelles et des unités de négociation qui sont examinées. Le fait d'établir qui a mis les changements de l'avant ne deviendra un facteur que lorsque le Conseil traitera de l'objectif lié aux relations du travail qui doit exister pour justifier toute modification des unités de négociation existantes.

[175] Accordingly, the Board finds that the evidence supports a conclusion that the various Global television stations, which were the subject of this application, operate as a common employer as contemplated by section 35 of the *Code*. There was no dispute that these stations constituted two or more employers that were operating enterprises under federal jurisdiction. These employers are determined to be "associated or related" and operated under "common control or direction" for all of the reasons articulated above. However, that only deals with the analytical component underpinning and leading up to a subsequent declaration and the Board does not make a common employer declaration under section 35 unless it is convinced there is a sound and compelling labour relations purpose in addition to those evidentiary factors identified in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra.*

[175] En conséquence, le Conseil est d'avis que la preuve permet de conclure que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande mènent leurs activités en tant qu'employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Personne ne conteste que ces stations constituent deux employeurs ou plus exploitant des entreprises de compétence fédérale. Pour tous les motifs formulés précédemment, ces employeurs sont «associés ou connexes» et exploitent leurs entreprises sous une direction ou un contrôle exercés en commun. Cependant, cela ne tranche que la composante analytique qui sous-tend une déclaration subséquente, et le Conseil ne prononcera de déclaration d'employeur unique sous le régime de l'article 35 que s'il est convaincu qu'il existe un objectif lié aux relations du travail solide et convaincant en plus des facteurs probants qui ont été signalés dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée.

[176] The application also sought to include CanWest Interactive within the common employer bargaining unit. Many of the attributes shared by the television stations are common to CanWest Interactive as well. However, the business of CanWest Interactive is significantly different from the conventional television stations being reviewed in this application. CanWest Interactive operates more as a support service for the local television station in the same manner that payroll services support the activities of the local station. The evidence was minimal at best in support of the union's proposition, and failed to demonstrate that employees of CanWest Interactive shared sufficient community of interest to be included in a bargaining unit with employees working at a television station. For these reasons, CanWest Interactive will not be included in any common employer declaration at this time.

[176] La demande visait également à inclure CanWest Interactive dans l'unité de négociation de l'employeur unique. Nombre des caractéristiques partagées par les stations de télévision sont communes également à CanWest Interactive. Cependant, l'entreprise de CanWest Interactive est très différente des stations de télévision conventionnelles qui sont examinées dans le cadre de la présente demande. CanWest Interactive vise davantage à offrir un service de soutien à la station de télévision locale, de la même manière que les services de la paie appuient les activités de la station locale. La preuve à l'appui de la proposition du syndicat était, c'est le moins que l'on puisse dire, minime, et elle n'a pas permis de démontrer que les employés de CanWest Interactive partageaient une communauté d'intérêts suffisante pour les inclure dans une unité de négociation formée également d'employés travaillant dans une station de télévision. Pour ces motifs, CanWest Interactive ne sera pas incluse dans une déclaration d'employeur unique à ce moment-ci.

[177] In *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170, the Board summarized the latest evolution of the common or single employer concepts embodied in the *Code*:

> [44] The Board's current position with respect to the labour relations purpose underlining the granting of a single employer declaration is summarized in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010. The Board stated as follows:
>
> "[35] The factors to be considered by the Board in deciding whether to exercise its discretion in this matter should reflect the new statutory structure. The process required by the *Code* to follow the declaration of single employer under section 35 (or section18.1(1) or a section 45 review of the structure of bargaining units) now specifies the consequences of such a declaration, thereby altering the effect and impact of the initial declaration. The statutory provisions allow a greater degree of control on the part of the affected parties subsequent to the initial declaration than had previously been the case. Notably as well, while employer or trade union may now apply, Parliament did not broaden the provisions respecting the responding party. The responding party, whether employer or trade union, must be given 'the opportunity to make representations' before such a declaration is made.
>
> [61] ... the factors the Board should consider in making a declaration such as that requested are now broader than is suggested. If bargaining rights are threatened, there is certainly a strong argument that the requested declaration should be made. **However, as indicated, even before the recent amendments to section 35 to provide expressly for an**

[177] Dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170, le Conseil a résumé la plus récente évolution du concept d'employeur unique que le *Code* incorpore:

> [44] Le point de vue actuel du Conseil en ce qui concerne les raisons qui, du point de vue des relations du travail, justifient la déclaration d'employeur unique, est résumé dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:
>
> «[35] Les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la question de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en l'espèce devraient refléter la nouvelle structure législative. La procédure à appliquer aux termes du *Code* après la formulation d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 (ou le paragraphe18.1(1) ou une révision de la structure de négociation aux termes de l'article 45) indique maintenant les conséquences d'une telle déclaration, et modifie de ce fait l'effet et l'incidence de la déclaration initiale. Si l'on compare la situation actuelle à la situation antérieure, les dispositions législatives accordent une plus grande marge de manoeuvre aux parties visées après que le Conseil a fait la déclaration initiale. Précisons également que, même si l'employeur et le syndicat peuvent désormais présenter une demande, les dispositions s'appliquant à la partie intimée n'ont pas été modifiées. La partie intimée, qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, doit avoir «la possibilité de présenter des arguments» avant qu'une déclaration soit faite.
>
> [61] ... les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour faire une déclaration du genre de celle demandée en l'espèce sont désormais plus généraux que le prétend le syndicat. Si les droits de négociation sont menacés, cela constituera à coup sûr un argument solide en faveur de la déclaration demandée. **Cependant, comme il est indiqué, avant même que**

application by an employer, the predecessor Board was of the view that section 35 was not restricted to circumstances where bargaining rights are threatened.

[62] Specifically, in *Prince Rupert Grain Ltd. et al.*, *supra*, the Board noted:

'However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al.*, *supra*).

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote "effective industrial relations" and "sound labour-management relations" in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded...'

(pages 15-16 and 27-28; 63 and 73; and 143,077 and 143,081-143,082)"

[45] Further, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059 , the Board observed as follows:

"[34] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. **The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration.** ...

(pages 18; and 143,508)"

[46] Clearly, **the Board's exercise of discretion need not be remedial alone.**

[47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada (90)*, *supra*, (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. **Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring *ipso facto*. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the**

l'article 35 ne soit récemment modifié pour accorder explicitement aux employeurs le droit de présenter une demande, l'ancien Conseil avait formulé l'opinion que l'article 35 n'avait pas pour seul objet de remédier aux situations où les droits de négociation sont menacés.

[62] Plus particulièrement, dans *Prince Rupert Grain Ltd. et autre*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse canadienne et autres*, précitée).

En l'espèce, la requérante soutient qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des «relations de travail efficaces» et des «relations patronales-syndicales harmonieuses» en ce sens qu'elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l'inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l'érosion des droits de négociation...»

(pages 15-16 et 27-28; 63 et 73; et 143,077 et 143,081-143,082)»

[45] En outre, dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI nº 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a fait la remarque suivante:

«[34] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. **Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35**...

(pages 18; et 143,508)»

[46] Manifestement, **l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation.**

[47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l'a reconnu dans l'affaire *Air Canada (90)*, précitée (page 20), où l'intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l'intégration des unités de négociation. **De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt**

bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and/or to protect bargained or bargaining rights.

(pages 19-20; emphasis added)

[178] In order to consider any modifications to the existing bargaining units pursuant to section 35, the Board must be satisfied that there exists a desirable labour relations purpose. The Board in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, as cited in *Landtran Systems Inc.et al., supra*, accepted that "a rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration" (at paragraph 34).

[179] This is not to suggest that the Board is responsible to regularly adjust any power imbalances that may arise at various points in the developing relationship between a union and an employer. However, when a corporate merger or a sale of business directly results in the imbalance, the Board has an obligation to examine the new structural relationships and make adjustments when the circumstances satisfy the limited grounds for interference provided for under the *Code*.

[180] Section 18.1 permits the Board's interference **only** after it has satisfied itself that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. The Board's power to interfere under this section is therefore limited, and even though the Board may see that an alternative bargaining unit structure might provide a more desirable labour relations climate, it cannot use section 18.1 alone to justify such actions if the statutory threshold has not been met.

[181] Other sections, such as section 35, have granted the Board wider latitude in its re-fashioning of existing bargaining units, as was noted in the excerpted citation from *Air Canada et al., supra*. The objective for the Board under section 35 is not to necessarily pursue the optimal bargaining unit structure, but to examine the existing bargaining units in light of the direction which each party is pursuing. Under this examination, the Board must examine the intentions of the parties, both stated and implied, in order to arrive at its own conclusions about the future stability of the labour

refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du *Code* et pour protéger les droits négociés ou les droits de négocier.

(pages 19-20; c'est nous qui nous soulignons)

[178] Avant de songer à modifier les unités de négociation existantes en vertu de l'article 35, le Conseil doit être convaincu qu'il existe un objectif souhaitable lié aux relations du travail justifiant une telle décision. Dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, citée dans *Landtran Systems Inc. et autres*, précitée, le Conseil a accepté que la «rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35» (au paragraphe 34).

[179] Cela ne signifie pas pour autant que le Conseil se doit de rajuster périodiquement les déséquilibres qui peuvent naître, au niveau des pouvoirs, à divers moments dans les relations qui se tissent entre un syndicat et un employeur. Cependant, lorsqu'une fusion d'entreprises ou une vente d'entreprise entraîne directement ce déséquilibre, le Conseil est tenu d'examiner les nouvelles relations structurelles et d'y apporter des rajustements s'il est satisfait aux motifs limités d'intervention prévus au *Code*.

[180] L'article 18.1 permet au Conseil d'intervenir **uniquement** s'il est convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le pouvoir du Conseil d'intervenir dans le cadre de cette disposition est par conséquent limité, et bien que le Conseil puisse en arriver à la conclusion qu'une structure différente d'unités de négociation pourrait assurer un climat de travail plus désirable, il ne peut recourir à l'article 18.1 seul pour justifier de telles actions s'il n'a pas été satisfait au critère législatif.

[181] D'autres dispositions, comme l'article 35, laissent au Conseil une plus grande marge de manœuvre aux fins de la restructuration des unités de négociation existantes, ainsi qu'il a été indiqué dans la citation tirée de l'affaire *Air Canada et autres*, précitée. Dans l'application de l'article 35, l'objectif du Conseil ne consiste pas nécessairement à en arriver à la structure d'unités de négociation optimale, mais plutôt à examiner les unités de négociation existantes à la lumière de la direction empruntée par chaque partie. Dans le cadre d'un tel examen, le Conseil doit examiner

relations between the parties. If there is something in the bargaining unit structure, given the direction that both parties have adopted, which would more likely than not place the parties on a collision course to inter-unit conflicts, the Board should exercise its broad powers under section 35 to modify the bargaining units to minimize the probability of such future conflict. While this is a broad discretion afforded the Board, it is not limitless and must be carefully crafted within the boundaries set out in the *Code* and the jurisprudence.

[182] In the event that the Board recognized that CanWest met the criteria for a common employer, the union had asked the Board to fashion one single bargaining unit stretching from coast-to-coast that would be an amalgamation of every CEP bargaining unit that includes CanWest employees working in a television station. The Board believes that, at present, such a bargaining unit would not result in labour relations stability, but would instead lead to more, rather than less, labour disputes. While the Board may be convinced at some time in the future that it may be appropriate to have such a bargaining unit structure for the CanWest television stations, the evidence of inter-unit problems is not sufficient to justify the union's proposed bargaining unit structure that would contain more points of labour friction than could foreseeably exist with current or alternative bargaining unit structures.

[183] The proposed single bargaining unit would have significant and inherent labour relations problems at the outset. There is no consistency in scope lines. Some stations have an all-encompassing unit, while others have bargaining units that include only one or two departments, like news gathering and production. Many more months of hearings would be required to determine where the scope line should be. Presuming the scope line was moved outward at some stations, the freedom of employees to chose to belong to a union (or not) might be lost for the sake of the greater collective good, as was done in *Aliant Telecom Inc.*, [2003] CIRB no. 234; and 105 CLRBR (2d) 215. In some cases, there may even be some employees who presently belong to the union who may find themselves beyond the new scope line and forced out of a union which they

les intentions des parties, tant déclarées qu'implicites, pour en arriver à ses propres conclusions au sujet de la stabilité future des relations du travail entre les parties. S'il existe, dans la structure d'unités de négociation, un élément qui, compte tenu de la direction adoptée par les deux parties, contribuerait vraisemblablement à lancer celles-ci sur la voie de conflits entre unités, le Conseil devrait exercer les vastes pouvoirs que lui confère l'article 35 pour modifier les unités de négociation de manière à atténuer la possibilité de tels conflits à l'avenir. Bien qu'il soit vaste, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans limites et il doit être exercé avec soin, dans les paramètres qui sont énoncés dans le *Code* et dans la jurisprudence.

[182] Si le Conseil reconnaissait que CanWest a satisfait aux conditions préalables à une déclaration d'employeur unique, le syndicat a demandé au Conseil de former une unité de négociation unique s'étendant d'un océan à l'autre et regroupant toutes les unités de négociation représentées par le SCEP qui sont formées par des employés de CanWest qui travaillent dans une station de télévision. Le Conseil estime qu'à l'heure actuelle, une telle unité de négociation n'engendrerait aucune stabilité au niveau des relations du travail et donnerait davantage lieu à des conflits de travail. Bien que le Conseil puisse à un moment donné à l'avenir être convaincu qu'il convient d'adopter une telle structure d'unités de négociation pour les stations de télévision de CanWest, la preuve des difficultés qui existent entre les unités ne permet pas de justifier l'adoption de la structure d'unités de négociation que le syndicat propose et qui contient plus de points de friction au niveau des relations du travail que ce que laissent entrevoir les structures d'unités de négociation actuelles ou d'autres structures.

[183] L'unité de négociation unique proposée poserait dès le départ des problèmes importants et inhérents au chapitre des relations du travail. Il n'existe aucune uniformité au niveau des sphères de compétence. Certaines stations sont dotées d'une unité qui englobe tous les employés, tandis que d'autres sont dotées d'unités de négociation qui n'incluent qu'un ou deux services, comme la collecte de l'information et la production. Il faudrait tenir des audiences pendant de nombreux autres mois pour fixer les limites appropriées des sphères de compétence. À supposer que les sphères de compétence soient élargies au sein de certaines stations, la liberté des employés de choisir d'appartenir à un syndicat (ou non) pourrait être effritée au nom du bien-être collectif, comme cela s'est produit dans l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, [2003] CCRI n° 234; et

have actively supported for many years, without a vote. It is understandable that former union activists or ordinary union members who find themselves in this situation might be a bit uncomfortable about giving up the job security that union membership has provided to them. When re-drawing scope lines to bring consistency to a merger of many bargaining units, the Board has sometimes excluded previous union members, as in *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184. The Board is mindful of the recent labour relations history of both Aliant and TELUS while both parties try to adapt to the single, more encompassing bargaining unit that was ordered by the Board, in these cases with the parties' mutual agreement. It must be remembered that both of these mergers were dealt with under the broad remedial powers contained in section 18.1.

105 CLRBR (2d) 215. Dans certains cas, des employés qui, à l'heure actuelle, adhèrent au syndicat, pourraient même être exclus des sphères de compétence et donc exclus de force d'un syndicat qu'ils ont appuyés activement pendant de nombreuses années, sans qu'aucun scrutin ne soit tenu. L'on peut comprendre que d'anciens activistes syndicaux ou membres ordinaires du syndicat se retrouvant dans une telle situation hésitent quelque peu à renoncer à la sécurité d'emploi que leur adhésion au syndicat leur a permis d'obtenir. Lorsqu'il a été appelé à redéfinir des sphères de compétence pour assurer une certaine uniformité au sein de nombreuses unités de négociation fusionnées, le Conseil a parfois exclu d'anciens membres d'un syndicat, comme dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI nº 73; et 69 CLRBR (2d) 184. Le Conseil n'est pas sans se rappeler l'histoire récente des relations du travail au sein de Aliant et de TELUS, où les deux parties tentent de s'adapter à une unité de négociation unique qui englobe tous les employés, conformément à ce qu'a ordonné le Conseil, dans ces affaires, avec le consentement mutuel des parties. Il ne faut pas oublier que ces deux fusions ont été analysées sous le régime de l'article 18.1, qui confère au Conseil de larges pouvoirs de redressement.

[184] In this instance, significant problems exist in some geographic areas of the CanWest stations that strongly suggest to the Board that the future probability of inter-unit conflict is high. These problems arose in most cases, not because of the CanWest purchase itself, but because of changes that occurred prior to or as part of the economic business plan implemented upon date of purchase to ensure the economic viability of a particular station. As CanWest's counsel correctly and repeatedly pointed out throughout the hearing, there had been no further consolidation that negatively affected the unionized members in Global television stations since the acquisition of those stations by CanWest. However, the realities of the industry and the economics inherent in the industry are not something which either this Board nor CanWest can ignore. Subsequent to the conclusion of the hearing, the Board received submissions from both parties, updating it on the latest organizational changes involving traffic and master control functions in Western Canada. In some stations, a few bargaining unit employees were affected by these changes. In virtually every case, the changes in the location of the master control and traffic functions would affect the terms and conditions, if not the security, of employment of members of the bargaining unit in those stations that were involved in the

[184] Dans la présente affaire, d'importants problèmes existent dans certaines régions géographiques où sont exploitées les stations de CanWest et indiquent clairement au Conseil que la probabilité qu'il existe des conflits entre unités à l'avenir est élevée. Ces problèmes se sont posés, dans la plupart des cas, non pas en raison de l'acquisition des stations par CanWest, mais en raison des changements qui ont été apportés avant la mise en œuvre du plan d'entreprise ou dans le cadre de celui-ci avant la date d'acquisition, dans le but d'assurer la viabilité économique d'une station donnée. Ainsi que le procureur de CanWest l'a souligné à juste titre et à maintes reprises au cours de l'audience, il n'y a plus eu aucun regroupement portant préjudice aux membres syndiqués dans les stations de télévision Global depuis l'acquisition de ces stations par CanWest. Cependant, ni le Conseil, ni CanWest ne peut faire abstraction des réalités et des questions d'économie qui sont inhérentes à ce secteur d'activités. Après la clôture de l'audience, les deux parties ont déposé auprès du Conseil des observations visant à le mettre au courant des changements organisationnels les plus récents touchant les fonctions de routage et de régie centrale dans l'Ouest canadien. Dans certaines stations, quelques employés faisant partie de l'unité de négociation en place ont été touchés par ces changements. Dans tous

consolidation. There was no factual disagreement between the parties as to what actually had occurred.

IV - Conclusions

[185] The Board has therefore determined that the current circumstances are sufficient to warrant the Board's limited exercise of its discretion under section 35 with respect to specific CanWest stations. The Board has reached this conclusion on the basis that the exercise of its discretion will facilitate harmonious and effective labour relations and in order to protect existing or future bargaining (and bargained) rights of employees, which would be in jeopardy if the Board failed to act. In all of these instances where the Board has chosen to amend the scope of the bargaining units, the specific stations share master control and other integral functions, as outlined in the facts above. The Board, after examining the bargaining unit structures employed by CanWest, is unable to declare that each or every station's bargaining unit structure is no longer appropriate for collective bargaining. In *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59), the Board's criteria have been clarified as to what constitutes an appropriate bargaining unit:

> The provisions of the *Canada Labour Code*, Part V (Industrial Relations), are unequivocal in establishing that the Board has the duty to determine whether a unit of employees is appropriate for collective bargaining purposes and the powers to make such a determination are discretionary and exclusive to the Board. ... The establishing of an appropriate bargaining unit must be governed by more than just that one criterion. Obviously, the Board will take that into consideration. But there are other paramount criteria. As the *Code* spells it out, the bargaining unit established must be capable of meaningful, peaceful and harmonious bargaining. It must also not impair the operations of the employer.
>
> **More basically, the bargaining units created by a Board must be instrumental to the establishment, development and continuity of sane and healthy collective bargaining relationships.**
>
> (pages 25-26; 364-365; and 490-491; emphasis added)

les cas ou à peu près, les changements intervenus au niveau du lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage auraient une incidence également sur les conditions de travail, voire la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation des stations visées par le regroupement. Il n'y a entre les parties aucun désaccord factuel sur ce qui s'est réellement produit.

IV - Conclusions

[185] Le Conseil a par conséquent déterminé que les circonstances actuelles suffisent à justifier l'exercice limité par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire sous le régime de l'article 35 à l'égard de certaines stations appartenant à CanWest. Le Conseil en est arrivé à cette conclusion au motif que l'exercice de son pouvoir discrétionnaire facilitera des relations du travail harmonieuses et efficaces et protégera les droits de négociation (ou négociés) actuels ou à venir des employés, qui seraient mis en danger si le Conseil décidait de s'abstenir d'agir. Dans tous les cas où le Conseil a choisi de modifier la portée des unités de négociation, les stations touchées partagent la fonction de régie centrale et autres fonctions intégrales, ainsi qu'en font foi les faits énoncés précédemment. Après avoir examiné les structures d'unité de négociation mises en place par CanWest, le Conseil ne peut déclarer que les unités de négociation de chacune des stations ne sont plus habiles à négocier collectivement. Dans l'affaire *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59), les critères dont le Conseil tient compte pour déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement ont été clarifiés:

> Les dispositions du *Code canadien du travail* (Partie V - Relations industrielles) établissent sans équivoque que le Conseil a le devoir de déterminer si une unité d'employés est habile à négocier collectivement et ce pouvoir discrétionnaire est exclusif au Conseil. ... L'établissement d'une unité de négociation appropriée doit être régi par plus que ce seul critère. De toute évidence, le Conseil tiendra compte du désir des employés. Mais il y a d'autres critères très importants. Comme le précise le *Code*, l'unité de négociation établie doit pouvoir mener des négociations utiles, pacifiques et harmonieuses. Elle ne doit pas non plus handicaper l'exploitation de l'employeur.
>
> **Plus fondamentalement, les unités de négociation créées par le Conseil doivent servir d'instrument pour établir, améliorer et poursuivre de saines relations de négociation collective.**
>
> (pages 25-26; 364-365; et 490-491; c'est nous qui soulignons)

[186] A more enumerative approach to identifying the criteria to be considered in determining "appropriateness" was adopted by the Board in *BCT.TELUS et al., supra*:

> [17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer; the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)). A good description of the Board's approach is outlined in *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978), where it stated the following:
>
> "The tests for determining whether a unit is appropriate for collective bargaining take into account the interests of both the employees and their employer. Without claiming to make an exhaustive list of these factors, we would note, *inter alia*, the community of interest among the employees, the method of organization and administration of the business, the history of collective bargaining with the employer and in the industry in question, whether the employees are interchangeable and the interests of industrial peace. The tests may have different weight, depending on the individual case, particularly in terms of whether it is an application for certification or an application for review. In the first situation, the Board must allow the employees to have access to collective bargaining. In the second, it must examine the existing bargaining structure in order to make the bargaining process and the application of the collective agreements more effective. However, it must always try to balance what are often divergent interests in determining viable bargaining units and in order to ensure effective bargaining and the most harmonious labour relations possible.
>
> (pages 123-124; and 14,147-14,148)"
>
> (pages 8-9; and 192-193)

[187] The location of the master control and traffic functions was a key determinative factor in assessing the organization and administration of the various stations. The more integrated the operations, the greater the common community of interest that was shared by the groups of employees in the stations. In the case of each newly constituted bargaining unit identified below, the history of the collective bargaining displayed additional and various degrees of commonalities that

[186] Dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, le Conseil a adopté une méthode davantage énumérative aux fins de cerner les critères qu'il doit prendre en considération pour déterminer l'habileté d'une unité de négociation à négocier collectivement:

> [17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu'il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu'il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d'intérêts, la viabilité de l'unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur; les antécédents de la négociation collective avec l'employeur, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d'emploi et la stabilité industrielle (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)). La méthodologie du Conseil est bien décrite dans *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110 ; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978), dont voici un extrait:
>
> «Les critères de détermination de l'habileté à négocier d'une unité de négociation tiennent compte à la fois des intérêts des employés et de ceux de leur employeur. Sans prétendre en faire une liste exhaustive, soulignons entre autres la communauté d'intérêts entre les employés, le mode d'organisation et d'administration de l'entreprise, l'histoire des négociations collectives chez l'employeur et dans le secteur d'activité visé, l'interchangeabilité des employés et la recherche de la paix industrielle. Les critères pourront avoir un poids différent selon les cas d'espèce notamment selon qu'il s'agisse d'une demande d'accréditation ou d'une demande de révision. En effet, dans le premier cas, le Conseil doit permettre aux employés d'accéder à la négociation collective. Dans l'autre, il doit étudier la structure de négociation existante afin de rendre plus efficaces les mécanismes de négociation et d'application des conventions collectives. Cependant, il doit toujours tenter d'équilibrer des intérêts souvent divergents pour déterminer des unités de négociation viables en vue d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail les plus harmonieuses possibles.
>
> (pages 123-124; et 14,147-14,148)»
>
> (pages 8-9; et 192-193)

[187] Le lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage a constitué un facteur déterminant aux fins d'évaluer l'organisation et l'administration des diverses stations. Plus les activités étaient intégrées, plus la communauté d'intérêts entre les différents groupes d'employés des stations était importante. Dans le cas de chaque unité de négociation nouvellement constituée identifiée ci-après, l'historique des négociations collectives a présenté des degrés accrus et

encouraged a merger of the bargaining units. The common or coordinated management in human resources and labour relations matters, particularly when it comes to collective bargaining, when combined with the shared technology and the potential impact it has on the bargaining unit, were significant factors considered by the Board in reaching its final conclusions.

[188] In the analysis above, the Board has also identified instances of problems that have arisen in some stations with the current "silo-style" bargaining unit structures. Problems have been most evident in the Alberta stations, both before and after the CanWest purchase. However, these problems were insufficient to warrant a conclusion that the existing bargaining unit structures were inappropriate, as contemplated in section 18.1. These problems were, however, sufficient to identify a compelling labour relations purpose to justify the modification to the bargaining unit structures as permitted under section 35 of the *Code*.

[189] As indicated previously, subsequent to the conclusion of the public hearings, additional submissions were filed with the Board. On February 27, 2004, counsel for the CEP filed an application for an interim order, and relied upon evidence that Global had closed down and transferred out the master control functions in Regina and Winnipeg. The master control function for these two stations would be centralized in Calgary. Similarly, traffic functions for these two smaller stations would be relocated to Vancouver. The movement of traffic functions did not directly involve any bargaining unit positions at any station. The master control changes only affected bargaining unit positions in Winnipeg. Global responded to these submissions, and clarified and confirmed the effect of the changes.

[190] A second round of submissions were received by the Board from the CEP on September 17, 2004. The Board was advised of additional consolidations to master control operations in Western Canada, such that Global Calgary would also perform master control functions for Victoria (which would also include Vancouver's master control) and Kelowna. Kelowna's

divers de communauté qui ont incité à la fusion des unités de négociation. La gestion commune et coordonnée des ressources humaines et des relations du travail, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de négociations collectives, ainsi que la technologie commune et l'incidence que celle-ci peut avoir sur l'unité de négociation, ont joué un rôle important dans la conclusion finale du Conseil.

[188] Dans l'analyse qui précède, le Conseil a relevé également des cas où des difficultés se sont posées dans certaines stations en raison des structures actuelles, qui privilégient le cloisonnement des unités de négociation. Ces difficultés ont été les plus évidentes au sein des stations de l'Alberta, tant avant qu'après l'acquisition par CanWest. Cependant, elles ne sont pas suffisantes pour conclure que les unités de négociation, telles qu'elles sont structurées, ne sont pas habiles à négocier au sens où l'entend l'article 18.1. En revanche, elles sont suffisantes pour conclure qu'il existe un objectif convaincant lié aux relations du travail qui justifie la modification des structures des unités de négociation, comme le permet l'article 35 du *Code*.

[189] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, à la suite de la clôture des audiences publiques, les parties ont déposé des observations supplémentaires auprès du Conseil. Le 27 février 2004, le procureur du SCEP a déposé une demande en vue d'obtenir une ordonnance provisoire, et a invoqué à l'appui de sa demande la preuve selon laquelle Global avait éliminé les fonctions de régie centrale à Regina et à Winnipeg pour les transférer ailleurs. La fonction de régie centrale de ces deux stations serait dorénavant centralisée à Calgary. De même, les fonctions de routage de ces deux stations plus modestes seraient déplacées à Vancouver. Le déplacement des fonctions de routage n'a pas directement mis en cause les postes de ces stations qui relevaient de l'unité de négociation. Les modifications apportées au niveau de la régie centrale n'ont touché des postes relevant de l'unité de négociation qu'à Winnipeg. Global a répondu à ces observations, et elle a clarifié et confirmé l'effet que ces changements avaient eu.

[190] Le Conseil a reçu une seconde série d'observations du SCEP le 17 septembre 2004. Dans ces observations, le syndicat informait le Conseil de regroupements additionnels des activités liées à la régie centrale dans l'Ouest canadien: la station de Global à Calgary assumait maintenant les fonctions de régie centrale pour Victoria (qui incluait également la régie centrale de Vancouver) et pour Kelowna. Les fonctions

traffic functions were being transferred to Global Vancouver.

[191] The factual impact of these changes confirms that all master control functions for CanWest television stations in Western Canada are managed from Calgary and all traffic functions are handled out of Vancouver. The Board accepts Global's explanation that "business operations do not cease, nor are technological advances or business developments frozen because an application is made to the Board," and that what was not feasible or foreseeable at the time of the hearing has now become practical and implemented.

[192] The reasons why the consolidations occurred are not relevant to the Board's analysis. In paragraphs above, the importance of master control was outlined when assessing the community of interest of the various television stations. When the master control functions are considered in combination with the commonalities in the human resources services and labour relations guidance that flow between and among certain stations, the more the Board is compelled to identify a better labour relations model than the silo-style units that presently exist.

[193] Accordingly, the Board declares CanWest to be the single employer with respect to those broadcast operations in the Maritimes, specifically the bargaining units in existence in Dartmouth and Saint John. These bargaining units, which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

[194] The Board also declares that CanWest shall be designated as a single employer with respect to CanWest's broadcast operations in Western Canada currently represented by the CEP, specifically the bargaining units in Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver and Victoria. These bargaining units, which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

[195] In making these orders, the Board is cognizant that there may be further submissions required to fine-tune the scope and effect of these declarations, including the precise corporate name to be assigned to

de routage de la station de Kelowna ont été transférées à la station Global à Vancouver.

[191] Dans les faits, ces changements confirment que toutes les fonctions de régie centrale des stations de télévision de CanWest dans l'Ouest canadien sont gérées à partir de Calgary, tandis que toutes les fonctions de routage relèvent de Vancouver. Le Conseil accepte l'explication de Global selon laquelle «les activités commerciales ne s'interrompent pas et les progrès technologiques et commerciaux ne sont pas gelés parce qu'une demande est présentée au Conseil» (traduction), et selon laquelle ce qui était impossible ou imprévisible à l'époque de l'audience est devenu pratique et a été mis en application.

[192] Les raisons pour lesquelles les regroupements se sont produits ne sont pas pertinents aux fins de l'analyse du Conseil. Dans les paragraphes qui précèdent, l'importance de la régie centrale a été exposée dans l'analyse de la communauté d'intérêts des diverses stations de télévision. Lorsque les fonctions de régie centrale sont examinées en conjonction avec la communauté des services de ressources humaines et des conseils en matière de relations du travail qui unit certaines stations, le Conseil est forcé de trouver un meilleur modèle de relations du travail que les unités de négociation cloisonnées qui existent à l'heure actuelle.

[193] Par conséquent, le Conseil déclare que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne les établissements de radiodiffusion des Maritimes, plus précisément les unités de négociation qui existent à Dartmouth et à Saint-Jean. Ces unités de négociation, qui sont visées actuellement par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[194] Le Conseil déclare en outre que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne ses établissements de radiodiffusion dans l'Ouest canadien qui sont représentés à l'heure actuelle par le SCEP, plus précisément les unités de négociation de Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver et Victoria. Ces unités de négociation, qui sont visées à l'heure actuelle par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[195] En rendant ces ordonnances, le Conseil est conscient du fait qu'il faudra peut-être présenter des observations supplémentaires pour bien régler la portée et l'effet de ces déclarations, notamment en ce qui

the common employer. The Board urges the parties to first identify any problems associated with implementing these declarations and to attempt to reach agreement on any and all such problems. In the event that agreement is not possible within 90 days after the date of this decision, then the Board will receive submissions to adjudicate any outstanding implementation issues. Global's submissions accurately pointed out that the earlier CEP representations to the Board at the outset of the hearing indicated CEP's intention to maintain some concept of local seniority should the Board consolidate the existing bargaining units into a larger bargaining unit. Given this stated intention, the requests for interim orders were accordingly rejected by the Board.

[196] The Board specifically retains its jurisdiction to deal with any issues arising out of this decision. The Board has explicitly relied upon section 35 in coming to its conclusions. The Board has also considered and rejected the appropriateness of acting pursuant to those powers contained in section 18.1 of the *Code* in dealing with the issues raised in this application at this time, although it reserves the right to rely upon section 18 when dealing with certain implementation issues that might arise should discussions between the parties fail to successfully resolve such matters.

Karen Brennan, Member (former), [dissenting only with respect to "appropriateness" in section 18.1].

concerne la dénomination précise à donner à l'employeur unique. Le Conseil prie les parties, dans un premier temps, de cerner les problèmes, le cas échéant, qui pourraient être associés à la mise en application de ces déclarations et, dans un deuxième temps, de tenter de régler ceux-ci. Si elles n'arrivent pas à s'entendre dans un délai de 90 jours suivant la date de la présente décision, le Conseil acceptera les observations des parties aux fins de trancher toute question en litige au chapitre de la mise en application. Dans ses observations, Global souligne avec exactitude que les observations que le SCEP a présentées au Conseil à l'ouverture de l'audience indiquaient l'intention du syndicat de maintenir un certain concept d'ancienneté au niveau local si le Conseil décidait de regrouper les unités de négociation existantes en une unité de négociation plus grande. Étant donné cette intention déclarée, les demandes visant à obtenir des ordonnances provisoires ont été rejetées par le Conseil.

[196] Le Conseil conserve expressément sa compétence pour se pencher sur toute question découlant de la présente décision. Il s'est explicitement fondé sur l'article 35 pour en arriver à ses conclusions. Il a examiné également puis rejeté la possibilité d'agir à ce moment-ci en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 18.1 du *Code* pour trancher les questions qui ont été soulevées dans la présente demande, mais il se réserve le droit d'invoquer l'article 18 pour trancher certaines questions liées à l'exécution de sa décision qui pourraient se poser si, aux termes de leurs discussions, les parties n'arrivent pas à trancher ces questions.

Karen Brennan, Membre (ancienne), [dissidente uniquement sur la question de l'habileté à négocier collectivement dont il est question à l'article 18.1].

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Aliant Telecom Inc., [2003] CIRB no. 234; and 105 CLRBR (2d) 215

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Aliant Telecom Inc., [2003] CCRI n° 234; et 105 CLRBR (2d) 215

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073

CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., [2003] CIRB no. 247

CITV SUB Inc. et al., February 1, 2001 (CIRB LD 385) (dissent LD 505)

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), December 10, 2001 (CIRB LD 563)

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 18.1; 35

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, [1999] CCRI nº 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073

CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., [2003] CCRI nº 247

CITV SUB Inc. et autres, 1 février 2001 (CCRI LD 385) (dissidence LD 505)

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563)

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI nº 170

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT nº 60)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT nº 699)

Société Radio-Canada, [2003] CCRI nº 218; et 97 CLRBR (2d) 248

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 18.1; 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian National Railway Company,
employer,
and
International Brotherhood of Electrical Workers,
bargaining agent,
and
Teamsters Canada Rail Conference,
bargaining agent,
and
United Transportation Union,
bargaining agent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board Files: 24773-C
24774-C
24775-C

Decision no. 314
March 11, 2005

This is a ministerial referral pursuant to section 87.4 of the *Code*.

Ministerial referral - Maintenance of activities agreement - Essential services - Onus - Practice and procedure - The Minister of Labour referred to the Board, pursuant to section 87.4(5) of the *Code*, the question as to whether the maintenance of activities agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection 87.4(1) is complied with - The Minister also asked the Board to determine the action, if any, that is required in order for the employer, the union and the employees in the bargaining unit to comply with section 87.4(1) in the event of a work stoppage - One of the three unions alleges that the Minister's referral is prejudicial, unfair and unreasonable, deficient and should be found to be null and void - The employer prepared three virtually identical maintenance of activities agreements that the employer and the three respective unions signed - Section 87.4 is directed specifically towards the prevention of an immediate and serious danger to the safety or health of the public - The danger must be immediate - Serious danger and inconvenience are two

Motifs de décision

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
employeur,
et
Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
agent négociateur,
et
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
agent négociateur,
et
Travailleurs unis des transports,
agent négociateur.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossiers du Conseil: 24773-C
24774-C
24775-C

Décision n° 314
le 11 mars 2005

Renvoi ministériel en vertu de l'article 87.4 du *Code*.

Renvoi ministériel - Entente sur le maintien des activités - Services essentiels - Fardeau de la preuve - Pratique et procédure - Le ministre du Travail a renvoyé au Conseil, conformément au paragraphe 87.4(5) du *Code*, la question de savoir si l'entente sur le maintien des activités conclue entre les parties a la capacité de satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1) - Le ministre demandait aussi au Conseil de déterminer les mesures à prendre, le cas échéant, pour que l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation se conforment au paragraphe 87.4(1) en cas d'arrêt de travail - Un des trois syndicats affirme que le renvoi ministériel est préjudiciable, injuste et déraisonnable, qu'il est vicié et qu'il devrait été déclaré nul et sans effet - L'employeur a rédigé trois ententes à peu près identiques sur le maintien des activités, ententes qui ont été signées par l'employeur et par les trois syndicats respectifs - L'article 87.4 vise spécifiquement à prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public - Le risque doit être imminent - Les mots

different concepts - When the activities to be maintained are in dispute the onus rests primarily with the employer to prove that certain services, operations or facilities must continue despite a strike or a lockout - The parties must assist the Board by providing evidence that will enable it to determine whether or not the services are essential - Section 87.4(3) calls on the parties to agree amongst themselves as to what services must be continued in the event of a strike or lockout - The Board must keep in mind the public's interest in being protected from a danger to its safety or health and it must remain cognizant of the preamble, and the underlying principles of the *Code* - The Board is not of the opinion at this point in time that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public - The maintenance of activities agreement entered into by the parties is sufficient to ensure compliance with section 87.4(1) - If a work stoppage does occur, the Minister, the employer or the trade union, may apply again to the Board pursuant to section 87.4(7) of the *Code*, in order to have the Board review and confirm, amend or cancel the agreements.

«risque grave» et «inconvénient» recouvrent deux notions différentes - Lorsqu'il y a désaccord sur les activités dont le maintien doit être assuré, la charge de prouver que la prestation de certains services, le fonctionnement de certaines installations ou la production de certains articles doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out appartient à l'employeur - Il est indispensable que les parties fournissent au Conseil des preuves qui lui permettront de déterminer si les services sont essentiels - Le paragraphe 87.4(3) demande aux parties de s'entendre sur les services à maintenir en cas de grève ou de lock-out - Le Conseil doit se préoccuper du droit du public d'être protégé contre un risque pour sa sécurité ou sa santé, et il doit tenir compte du libellé du préambule ainsi que des principes qui sous-tendent le *Code* - Le Conseil ne croit pas pour l'instant qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public - L'entente sur le maintien des activités conclue entre les parties a la capacité de satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1) - En cas d'arrêt de travail, le ministre, l'employeur ou le syndicat peut présenter une nouvelle demande au Conseil, en vertu du paragraphe 87.4(7) du *Code* cette fois, afin de faire réexaminer, confirmer, modifier ou annuler les ententes.

The Board was comprised of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil était composé de M. Warren R. Edmondson, Président, siégeant seul en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Counsel of Record

Mr. Robert Monette, for the Canadian National Railway Company;
Mr. Michael A. Church, for the International Brotherhood of Electrical Workers.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Robert Monette, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M[e] Michael A. Church, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Canada Industrial Relations Board (the Board) may render a decision without holding an oral hearing. In the present matter, the Board is satisfied that all the relevant documentation, including the written submissions filed by the parties, is sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier, y compris les observations écrites des parties, lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

I - Facts

[1] On December 29, 2004, the Minister of Labour referred to the Board, pursuant to section 87.4(5) of the

I - Exposé des faits

[1] Le 29 décembre 2004, le ministre du Travail a renvoyé au Conseil, conformément au

Code, the question as to "whether the maintenance of activities agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that section 87.4(1) is complied with." The Minister further asked the Board to "determine the action, if any, that is required in order for the employer, the union and the employees in the bargaining unit to comply with section 87.4(1) in the event of a work stoppage."

[2] The Canadian National Railway Company (the CN) signed three virtually identical maintenance of activities agreements (the agreements). The first was signed by the CN and the United Transportation Union (UTU) on September 24, 2003. The second was signed by the CN and the International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), on October 17, 2003 and the third was signed by the CN and the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) on November 3, 2003. All three agreements were prepared by the CN. The first agreement reads as follows:

> This is further to our notice dated September 24th, under Part I of the *Canada Labour Code*, Section 49, of the Company's desire to commence collective bargaining to renew and revise the present collective agreements known as Agreements 4.16, 4.3 and 4.2 with CN and more specifically with regards to Section 87.4 of the *Code* dealing with maintenance of activities.
>
> **After a thoughtful review, CN believes that there are no services, such as those contemplated by section 87.4(1) of the *Code*, that we jointly need to agree to continue to supply in the event of a legal strike or lock-out.**
>
> Please signify your concurrence by countersigning below and returning two copies to the undersigned. We shall file one signed copy with the Canada Industrial Relations Board as contemplated by Section 87.4(3). If you disagree please let me know immediately, and we can schedule a meeting to discuss this important matter.
>
> (emphasis added)

[3] Following the receipt of this ministerial referral, the Board subsequently requested, on January 20, 2005, that the parties provide it with written submissions in relation to the following questions:

> - is the maintenance of activities agreement, that you entered into on [September 24, 2003; October 17, 2003; November 3, 2003], currently sufficient to ensure that section 87.4(1) is complied with?
>
> - notwithstanding the existence of your maintenance of activities agreement, could a strike or lockout pose an immediate and serious danger to the safety or health of the

paragraphe 87.4(5) du *Code*, la question de savoir «si l'entente sur le maintien des activités conclue entre les parties a la capacité de satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1)» (traduction). Le ministre demandait aussi au Conseil de «déterminer les mesures à prendre, le cas échéant, pour que l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation se conforment au paragraphe 87.4(1) en cas d'arrêt de travail» (traduction).

[2] La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) a signé trois ententes à peu près identiques sur le maintien des activités (les ententes); la première a été signée avec les Travailleurs unis des transports (le TUT), le 24 septembre 2003, la deuxième avec la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (la FIOE), le 17 octobre 2003, et la troisième avec la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC), le 3 novembre 2003. Les trois ententes ont été rédigées par le CN. La première est libellée comme suit:

> La présente fait suite à l'avis de négociation collective transmis le 24 septembre en vertu de l'article 49 de la Partie I du *Code canadien du travail* en vue du renouvellement ou de la révision des conventions collectives en vigueur, en l'occurrence les conventions 4.16, 4.3 et 4.2, conclues avec le CN, plus particulièrement en ce qui concerne l'application de l'article 87.4 du *Code* relatif au maintien des activités.
>
> **Après un examen attentif, le CN est d'avis qu'il n'y a pas de services du genre de ceux envisagés par le paragraphe 87.4(1) du *Code*, dont nous devons convenir d'assurer le maintien en cas de grève ou de lock-out légal.**
>
> Veuillez signifier votre accord en signant la présente entente et en en retournant deux copies au soussigné. Nous déposerons une copie signée auprès du Conseil canadien des relations industrielles, conformément au paragraphe 87.4(3). En cas de désaccord, veuillez communiquer immédiatement avec moi afin que nous puissions tenir une réunion pour discuter de cette question importante.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[3] Après réception du renvoi ministériel, le Conseil a demandé aux parties, le 20 janvier 2005, de lui présenter leurs observations écrites sur les questions suivantes:

> - L'entente sur le maintien des activités que vous avez conclue [le 24 septembre 2003; 17 octobre 2003; 3 novembre 2003] a-t-elle la capacité de satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1)?
>
> - Indépendamment de l'entente sur le maintien des activités, une grève ou un lock-out pourrait-il constituer un risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public? (Dans

public? (If you answer this question in the affirmative, please describe in detail the immediate and serious danger(s) that you have identified).

[4] The Board advised the parties that they had five business days to provide their written submissions and that an additional five-day period would be provided for replies to the submissions. The Board also advised the parties that, pursuant to section 16.1 of the *Code*, it had the authority to decide any matter before it without holding an oral hearing.

II - Positions of the Parties

A - The CN's Position

[5] According to the CN, it entered into the agreements at the request "of the union parties, to evidence its intent to reach expeditious settlements." In other words, it was attempting to "show its good faith to resolve issues quickly, and not for any other reason." The CN further submits that the agreements are "a reflection on the consequences of work actions dealing with each individual union." The CN also submits that its definition of essential services may not parallel the views of others.

[6] With respect to the Board's questions of January 20, 2005, the CN's response to the first question is "perhaps not" and "perhaps yes" to the second question.

[7] The CN claims not to possess the expertise or sufficient facts to determine the impact of a potential strike or lockout, therefore, it is not in a position to assess whether or not the disruption or suspension of some or all of its services would eventually result in a danger that is imminent and serious. It submits that when it stated in the 2003 agreements that no essential services would be disrupted during a conflict with any one of the three unions, it had anticipated that it could maintain most of its services on its own and that any potential disruption could be addressed by locating alternative transporters or substitute products. According to the CN, those assessments were made "on a one bargaining unit basis," therefore the questions raised by the Board in today's environment "require more qualified answers than in 2003." The CN states that a simultaneous strike by all the three bargaining units would probably disrupt the CN's activities substantially and it would not be able to maintain many of its normally scheduled services. The CN submits that

l'affirmative, veuillez décrire les risques imminents et graves que vous avez recensés.)

(traduction)

[4] Le Conseil a informé les parties qu'elles disposaient de cinq jours ouvrables pour présenter leurs observations écrites et d'autant de jours pour déposer leurs réponses. Le Conseil les a également informées que, conformément à l'article 16.1 du *Code*, il était habilité à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

II - Position des parties

A - La position du CN

[5] Le CN affirme qu'il a conclu les ententes à la demande des «syndicats, comme preuve de son intention d'en arriver rapidement à des ententes» (traduction). Autrement dit, il cherchait à «démontrer sa bonne foi à vouloir en arriver à un règlement rapide, sans autre raison» (traduction). Il indique en outre que les ententes sont l'aboutissement d'une «réflexion sur les conséquences d'une grève ou d'un lock-out pour chacun des syndicats» (traduction). Le CN mentionne également que sa définition de ce qu'est un service essentiel peut être différente de celle des autres parties.

[6] Aux questions posées par le Conseil le 20 janvier 2005, le CN répond «peut-être pas» à la première et «peut-être bien» à la seconde.

[7] Le CN prétend ne pas posséder les connaissances spécialisées ni les faits nécessaires pour déterminer les conséquences d'une grève ou d'un lock-out éventuel et, par conséquent, ne pas être en mesure de déterminer si l'interruption ou la suspension d'une partie, voire de la totalité, des services pourrait en venir à constituer un risque imminent et grave. Il affirme qu'en déclarant dans les ententes de 2003 qu'aucun service essentiel ne serait interrompu en cas de conflit de travail avec un des trois syndicats, il prévoyait être capable d'assurer lui-même la plupart des services et de remédier à toute interruption éventuelle en faisant appel à d'autres transporteurs ou en trouvant des produits de remplacement. Selon le CN, ces appréciations ont été faites «pour chaque agent négociateur» (traduction), ce qui signifie que les questions soulevées par le Conseil dans le contexte actuel «nécessitent des réponses plus nuancées qu'en 2003» (traduction). On peut supposer qu'une grève simultanée des trois agents négociateurs perturberait considérablement les activités du CN et

the intense winter conditions in the country pose a serious challenge and impediment to its operations, even without a strike or a lockout. The CN states that in light of all of these facts, the movement and delivery of commodities and the operation of its commuter services may be disrupted, delayed or even stopped.

[8] The CN provided the Board with a letter from the President of the Canadian Industrial Transportation Association (CITA), stating that alternate transport suppliers may not be able to assist in a work stoppage situation, since the Canadian Pacific Railway and the trucking industry are presently running at capacity. According to the CN, this is a situation that it had not foreseen when the agreements were signed in 2003.

[9] In its submissions of January 27, 2005, the CN identified seven areas in which it might be vulnerable in the event of a strike or lockout and which could possibly raise concerns found in section 87.4:

1) Commuter services such as Go Transit and AMT;

2) The supply of coal and Bunker C oil necessary for the production of electricity in various portions of the country;

3) The supply of heating fuel oil, gasoline and propane in various portions of the country for homes, vehicles, institutions;

4) The supply of butane to refineries needed for the production of fuel products;

5) The supply of chlorine gas needed for many water purification plants in various portions of the country;

6) The supply of Jet fuel at many locations in the country; and

7) The delivery of grain shipments to the West coast.

B - The IBEW's and the UTU's Position

[10] The UTU alleges in its first submission that the Minister's referral, under the present circumstances, is prejudicial, unfair and unreasonable. It also alleges that it is deficient and should be found to be null and void. The UTU further maintains that the parties themselves

l'empêcherait d'assurer une bonne partie de ses services habituels. La rigueur des hivers canadiens nuit énormément à la bonne marche des activités et représente un lourd défi à relever, même en l'absence de grève ou de lock-out. Compte tenu de tous ces faits, il se peut que le transport et la livraison des marchandises ainsi que les services ferroviaires de banlieue soient perturbés, retardés ou même interrompus.

[8] Le CN a présenté au Conseil une lettre du président de l'Association canadienne de transport industriel (ACTI) indiquant que les autres fournisseurs de services de transport pourraient ne pas être en mesure de lui prêter main-forte en cas d'arrêt de travail étant donné que Canadien Pacifique Limitée et le secteur du camionnage ne disposent actuellement d'aucune marge de manoeuvre. Le CN affirme qu'il n'avait pas prévu une telle situation lors de la signature des ententes de 2003.

[9] Dans ses observations datées du 27 janvier 2005, le CN dresse la liste des sept secteurs névralgiques en cas de grève ou de lock-out qui pourraient susciter le genre de craintes envisagées par l'article 87.4:

1) Les services ferroviaires de banlieue comme Go Transit et AMT;

2) L'approvisionnement en charbon et en combustible de soute C pour la production d'électricité dans diverses régions du Canada;

3) L'approvisionnement en mazout de chauffage, essence et gaz propane dans diverses régions du Canada pour les résidences, les véhicules et les établissements;

4) L'approvisionnement des raffineries en butane pour la production de carburants pétroliers;

5) L'approvisionnement en chlore gazeux pour de nombreuses stations de traitement d'eau dans diverses régions du Canada;

6) L'approvisionnement en carburant aviation à de nombreux endroits au Canada;

7) Le transport du grain sur la côte Ouest.

(traduction)

B - La position de la FIOE et du TUT

[10] Dans ses premières observations, le TUT affirme que, dans les circonstances actuelles, le renvoi ministériel est préjudiciable, injuste et déraisonnable, qu'il est vicié et qu'il devrait été déclaré nul et sans effet. Il soutient en outre que ce sont les parties qui sont

are in the best position to determine the contents of a maintenance of activities agreement. The fact that the parties agreed that no services contemplated by section 87.4 were needed, should serve as *prima facie* evidence that the provisions of the *Code* have been met. In the absence of any proof that contradicts the content of the agreements, no person or party ought to interfere with the free collective bargaining process.

[11] The UTU submits that both parties gave careful and thoughtful consideration to the agreements, in full satisfaction of their responsibilities under the *Code*. According to the UTU, the agreement that was in place last year when the CAW commenced a legal strike against the CN, was virtually identical to the three agreements in issue in the present matter. The UTU submits that the Minister was satisfied with the CN/CAW agreement and that the Minister did not refer that agreement to the Board. Therefore, the UTU is of the view that there was no need for the Minister to refer its agreement to the Board. Accordingly, the UTU requests that the referral be rescinded and that the Board not address the matter any further.

[12] Since the IBEW and the UTU share the same position in this matter, they subsequently filed a joint submission with the Board. These two bargaining agents suggest that the Minister's referral might not be an appropriate exercise of his power pursuant to the *Code*, since it appears to them that the inquiry was commenced in order to prohibit the bargaining agents from exercising their rights under the *Code*. They further state that the Minister's questions are not proper in the present circumstances.

[13] The IBEW and the UTU are of the view that once the Minister referred the questions to the Board, the CN no longer had any incentive to sit down and negotiate a new collective agreement. The negotiations had been ongoing for 16 months. According to the IBEW and the UTU, the referral had the effect of undermining the government-assisted bargaining sessions. They submit that they now face the possibility of a long, uncertain, future since this referral has delayed and interfered with their bargaining. They ask the Board to conclude that the agreement is sufficient. They point out that should a strike or lockout occur, the Minister or the parties can always ask the Board, pursuant to section 87.4(7) of the *Code*, to review the agreement. Consequently, a referral

le mieux en mesure de déterminer le contenu d'une entente sur le maintien des activités. Le fait qu'elles ont convenu d'un commun accord qu'aucun des services envisagés par l'article 87.4 n'était nécessaire devrait être considéré comme une preuve suffisante à première vue que les ententes satisfont aux dispositions du *Code*. Faute de preuve en contredisant le contenu, nulle personne ou partie ne devrait intervenir dans le processus des libres négociations collectives.

[11] Le TUT indique que les ententes sont l'aboutissement d'un examen minutieux et attentif par les deux parties, qui se sont ainsi pleinement acquittées des responsabilités qui leur incombent en vertu du *Code*. En outre, l'entente qui était en vigueur l'année dernière lorsque le TCA a déclenché une grève légale contre le CN est à peu près identique aux trois ententes dont il est question en l'espèce. Le TUT ajoute que l'entente entre le CN et le TCA a été jugée satisfaisante par le ministre et n'a pas été renvoyée au Conseil. Par conséquent, il n'était pas nécessaire que celle conclue avec le TUT le soit. Le TUT demande dès lors au Conseil d'annuler le renvoi et de s'abstenir de statuer sur l'affaire.

[12] Étant donné que la FIOE et le TUT partagent le même point de vue en l'espèce, les deux agents négociateurs ont subséquemment présenté des observations conjointes au Conseil. Ils affirment que le renvoi ministériel pourrait ne pas constituer un exercice approprié des pouvoirs du ministre en vertu du *Code*, étant donné que l'enquête semble avoir été instituée dans le but d'empêcher les agents négociateurs d'exercer les droits que leur reconnaît le *Code*. Ils déclarent en outre que les questions du ministre ne sont pas pertinentes dans les circonstances actuelles.

[13] La FIOE et le TUT sont d'avis qu'une fois les questions renvoyées au Conseil, il n'existe plus aucune motivation pour le CN de s'asseoir avec les parties et de négocier une nouvelle convention collective. Les négociations allaient bon train depuis 16 mois. Or, selon la FIOE et le TUT, le renvoi a eu pour effet de faire dérailler les négociations pour lesquelles les parties recevaient l'aide du gouvernement. Ils disent entrevoir maintenant la possibilité d'un avenir long et incertain puisque le renvoi a retardé et entravé les négociations. Ils demandent au Conseil de conclure que l'entente est valable. Ils font observer qu'en cas de grève ou de lock-out, le ministre ou les parties peuvent toujours demander au Conseil, conformément au

by the Minister, or an inquiry by the Board, is not warranted at this time.

[14] The IBEW and the UTU further submit that there always existed a possibility whereby all three bargaining units would be in an open period at the same time, for the purpose of a strike or a lockout. They state "surely this possibility could not have been lost on an employer as large and sophisticated as the CN." In their view, the history of labour disruption at the CN demonstrates that the unions often try to coordinate their potential strike activity to coincide with one another in order to "threaten" the employer with lawful strikes during winter conditions. Therefore, to suggest that the CN could not have anticipated this situation is to ignore history. The IBEW and the UTU allege that the CN is simply seeking to stall the bargaining process and that it is inappropriate for the CN to concern itself at this time with a situation that it played a major role in creating.

[15] The IBEW and the UTU submit that the CN initially agreed in writing and in good faith that, in the event of a strike or lockout, no services would be required by the bargaining unit employees since none of the services were considered to be essential pursuant to the *Code*. The IBEW and the UTU state that the terms of the agreements were in fact suggested by the CN and that only now, when all three units are preparing to strike simultaneously, does the CN suggest that the services can potentially become essential. The IBEW submits that the difficulties the CN might experience if there is a work stoppage do not all of a sudden transform the agreed non-essential services into essential services.

[16] With respect to the Board's questions of January 20, 2005, the IBEW and the UTU respond in the affirmative to the first question and in the negative to the second question.

[17] The IBEW and the UTU are of the view that the CN's responses to the Board's questions are not useful in the current circumstances, since they are general, vague and very brief. The IBEW and the UTU allege that the CN has not identified a single service, operation, facility or production of goods, which must be maintained by the bargaining units, pursuant to section 87.4(1). Consequently, they submit that since the CN cannot provide the Board with more specific answers or information, the Board must conclude that

paragraphe 87.4(7) du *Code*, de réexaminer l'entente. Par conséquent, un renvoi ministériel ou une enquête du Conseil n'est pas justifié pour l'instant.

[14] La FIOE et le TUT indiquent en outre que la possibilité que les trois unités de négociation se retrouvent en période ouverte en même temps en prévision d'une grève ou d'un lock-out a toujours existé. Ils affirment que «cette possibilité ne peut pas avoir échappé à un employeur aussi important et avisé que le CN» (traduction). À leur point de vue, l'historique des conflits de travail au CN démontre que les syndicats essaient souvent de coordonner leurs activités de grève possibles afin de faire peser sur l'employeur la menace de grèves légales pendant l'hiver. Par conséquent, affirmer que le CN ne pouvait pas avoir envisagé une telle situation équivaut à faire fi du passé. La FIOE et le TUT prétendent que le CN cherche simplement à retarder les négociations et qu'il est inacceptable que le CN se préoccupe à ce stade-ci d'une situation qu'il a grandement contribué à créer.

[15] La FIOE et le TUT indiquent que le CN a initialement convenu par écrit en toute bonne foi que, en cas de grève ou de lock-out, nul service ne serait requis des employés de l'unité de négociation étant donné qu'aucun des services n'était considéré comme essentiel pour l'application du *Code*. Ils déclarent que les modalités des ententes ont en fait été proposées par le CN et que c'est seulement aujourd'hui, alors que les trois unités se préparent à débrayer simultanément, que le CN prétend que les services pourraient devenir essentiels. La FIOE affirme que les difficultés auxquelles le CN pourrait faire face en cas d'arrêt de travail n'ont pas pour effet de transformer soudainement des services jugés non essentiels par les parties en services essentiels.

[16] En ce qui concerne les questions posées par le Conseil le 20 janvier 2005, la FIOE et le TUT répondent par l'affirmative à la première et par la négative à la seconde.

[17] La FIOE et le TUT sont d'avis que les réponses du CN aux questions du Conseil ne sont d'aucune utilité dans les circonstances actuelles, puisqu'elles sont générales, vagues et très succinctes. Ils prétendent que le CN n'a pas mentionné une seule activité, qu'il s'agisse de la prestation de services, du fonctionnement d'installations ou de la production d'articles, dont les unités de négociation doivent assurer le maintien en vertu du paragraphe 87.4(1). Par conséquent, ils soutiennent que puisque le CN est incapable de fournir

there is no evidence that could support a finding that the agreements are inadequate to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[18] The IBEW and the UTU submit that the issue is whether a serious and immediate danger to the health and safety of the public exists, not whether the employer will suffer economic consequences or inconvenience.

[19] With respect to the letter from CITA submitted by the CN in this proceeding, the IBEW and the UTU allege that it is limited to the interests of CITA members and does not address the issue of the health or safety of the public.

C - The TCRC's Position

[20] The TCRC submits that the CN has a sufficient number of qualified locomotive engineers within its management ranks to provide any services that may be required to ensure the maintenance of activities. Moreover, the TCRC believes that the referral interferes with its ability to negotiate a new collective agreement.

[21] In responding to the Board's question, the TCRC submits that it does not believe that a strike or lockout at the CN will create an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[22] The TCRC further submits that the maintenance of activity provisions are intended to protect the public, and must not be used or formulated in such a manner as to provide the employer with a residual operating benefit during a legal strike.

[23] The TCRC requests that the Board's order include provisions that prohibit the CN from operating revenue trains with management and/or non-union personnel, in the event that TCRC members are required to perform maintenance of activities.

III - Analysis and Decision

[24] Section 87.4 was added to Part I of the *Code* by the provisions of the Statutes of Canada, 1998, Chapter 26, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations Labour Returns Act and to make consequential amendments to other Acts,*

des réponses ou des renseignements plus précis, le Conseil doit conclure que rien ne permet de tirer la conclusion que les ententes n'ont pas la capacité de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[18] La FIOE et le TUT indiquent que la question à trancher est de savoir s'il existe un danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, non pas si l'employeur sera incommodé ou pénalisé économiquement.

[19] Concernant la lettre de l'ACTI présentée par le CN en l'instance, la FIOE et le TUT prétendent qu'elle se limite aux intérêts des membres de l'ACTI et ne tient pas compte de la question de la sécurité et de la santé du public.

C - La position de la CFTC

[20] La CFTC indique que le CN compte suffisamment de mécaniciens de locomotive compétents parmi ses cadres pour assurer les services requis, le cas échéant, aux fins du maintien des activités. Elle estime de plus que le renvoi mine sa capacité de négocier une nouvelle convention collective.

[21] En réponse aux questions du Conseil, la CFTC indique qu'elle ne croit pas qu'une grève ou un lock-out au CN constituerait un danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[22] La CFTC ajoute que les dispositions relatives au maintien des activités visent à assurer la protection du public et qu'elles ne doivent pas être utilisées ni formulées de manière à procurer à l'employeur un avantage résiduel d'exploitation durant un arrêt de travail légal.

[23] La CFTC demande au Conseil d'interdire au CN de faire appel à des cadres ou à du personnel non syndiqué pour assurer la bonne marche des trains commerciaux dans l'éventualité où des membres de la CFTC seraient tenus d'assurer le maintien de certaines activités.

III - Analyse et décision

[24] L'article 87.4 a été incorporé à la Partie I du *Code* par les dispositions des Lois du Canada, 1998, chapitre 26, *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en*

which was proclaimed in force on January 1, 1999. Section 87.4 reads as follows:

87.4(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.

(3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order

conséquence, entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Le texte en est reproduit ci-après:

87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou

made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[25] The *Code* amendments streamlined the collective bargaining process and, at the same time, provided the Board with new responsibilities regarding the protection of the public interest. The amendments, for example, shortened the conciliation procedures and removed certain procedural delays to the bargaining process. The result of the amendments to the collective bargaining process was that the parties to a labour dispute found themselves in a potential strike or lockout situation, a critical point in the collective bargaining process that places considerable pressure on the parties to conclude a collective agreement, in considerably less time than had been the case prior to the amendments.

[26] The amendments, through the addition of section 87.4 to Part I of the *Code*, also authorized the Board to take certain measures to protect public interest during labour relations disputes:

> [263] Until the *Code* was amended in 1999, the federal government relied upon specific back-to-work legislation to deal with disputes that were considered detrimental to the public interest. Stated briefly, the amended *Code* provides a statutory scheme whereby the parties are provided the opportunity of coming to a binding agreement to maintain essential services during a strike or lockout. Should the parties be unable to agree, the Board may intervene to make a determination or order that it considers appropriate in the circumstances. After conciliation procedures have been invoked, the Minister may refer any question to the Board for determination. The Board may itself resolve the issues in dispute and amend an agreement of the parties or its order. ...
>
> (*Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 122, page 84, affirmed by *Chalk River Technicians and Technologists* v. *Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2003] 3 F.C. 313 (C.A.))

[27] Section 87.4 is directed specifically towards the prevention of an immediate and serious danger to the safety or health of the public. The section does not give the Board any jurisdiction to deal with other matters in the public's interest, that might be impacted by a labour dispute. For example, the issue as to whether a work stoppage might result in economic hardship to the national economy does not fall within the Board's

une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[25] Tout en simplifiant le processus de négociation collective, ces nouvelles dispositions du *Code* confèrent au Conseil de nouvelles responsabilités en matière de protection de l'intérêt public. Les modifications apportées ont notamment abrégé les procédures de conciliation et mis un terme à certaines formalités qui retardaient le processus de négociation. Il s'ensuit que les parties à un conflit de travail se retrouvent beaucoup plus rapidement qu'avant en situation de grève ou de lock-out possible, un moment crucial du processus de négociation collective où elles sont soumises à une énorme pression pour conclure une convention collective.

[26] Au surplus, depuis l'inclusion de l'article 87.4 dans la Partie I du *Code*, le Conseil est habilité à prendre certaines mesures pour protéger l'intérêt du public durant un conflit de travail:

> [263] Avant que le *Code* ne soit modifié, en 1999, le gouvernement fédéral adoptait des lois spéciales pour ordonner le retour au travail afin de trancher les différends qu'il jugeait contraires à l'intérêt public. En résumé, la version modifiée du *Code* établit un régime dans lequel les parties ont la possibilité de conclure une entente exécutoire de maintien des services essentiels en cas de grève ou de lock-out. S'ils sont incapables de s'entendre à ce sujet, le Conseil peut intervenir pour rendre une décision ou une ordonnance qu'il juge fondée dans les circonstances. Une fois qu'on s'est prévalu de la conciliation, le ministre peut renvoyer n'importe quelle question au Conseil pour la faire trancher. Le Conseil peut trancher lui-même les questions en litige et modifier une entente convenue entre les parties, voire changer sa propre ordonnance...
>
> (*Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 122, page 84, confirmée par *Chalk River Technicians and Technologists* c. *Énergie Atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313 (C.A.))

[27] L'article 87.4 vise spécifiquement à prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Cette disposition n'autorise pas le Conseil à se saisir d'autres questions d'intérêt public sur lesquelles un conflit de travail pourrait avoir une incidence. Par exemple, la question de savoir si un arrêt de travail pourrait perturber l'économie canadienne n'entre pas dans les attributions du Conseil. Quand il

mandate. When seized with a section 87.4 application, the Board's duty is to interpret and apply the *Code* in a way that promotes the statutory objectives of encouraging harmonious labour relations.

[28] Section 87.4(1) explicitly states that services must be continued to the extent necessary in order to prevent an **immediate and serious danger to the safety or health of the public**. In *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, the Board declared that:

> [295] ... When reviewing all aspects of a dispute ... the protection of the risk to the health of the public must be determinative. This conclusion flows from the recent amendments to the *Code* and from the clear intent of section 87.4. ...
>
> (page 98)

[29] The danger must be "immediate." The Board had an opportunity, in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, to consider the meaning of the term "immediate":

> [288] From a careful reading of the statute, there is no basis for a conclusion that "immediate" lies in an artificial notion of a few hours. As was correctly raised by AECL, the French version of the statute translates the word "immediate" not by the word "immédiat," but rather by the word "imminent." *Le Nouveau Petit Robert 1: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, *supra*, specifically defines "danger imminent" as a "danger menaçant," a menacing danger. According to *Le Nouveau Petit Robert 1: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, *supra*, "menaçant" means "qui constitute une menace, un danger," which brings us full circle to a definition of "immediate" as "a situation that presents a danger" as opposed to "a danger that arises at once." The temporal nature of "immediate" is but one meaning of that word. Notably, *Roget's Thesaurus* (Pan Reference Books, 1952, at paragraph 111 on page 35) provides such wide ranging synonyms for "immediate" as: "in a short time, soon, at once, awhile, anon, by and by, briefly, presently ... straightaway, quickly, speedily, promptly, presto, slapdash, directly" and so on. By harmonizing the English and French versions of the statue along with the broad meaning provided by the synonyms, the Board is provided with flexibility to apply the concept of immediate without undue constraint. Consequently, **it is entirely reasonable for the Board to conclude that while the danger must not merely be an inconvenience, it need not appear very shortly, or in French "incessamment."**
>
> (page 95; emphasis added)

[30] "Serious danger" and "inconvenience" are two very different concepts. It is clear that "[m]ere inconvenience should not cause the Board to decide that services are necessary in the interest of the health,

est saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 87.4, le Conseil doit s'employer à appliquer et à interpréter le *Code* de manière à faciliter la réalisation de ses objectifs, c'est-à-dire favoriser des relations du travail harmonieuses.

[28] Le paragraphe 87.4(1) indique expressément que certaines activités doivent être maintenues dans la mesure nécessaire pour prévenir **des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public**. Dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée, le Conseil déclare ce qui suit:

> [295] ... Quand il étudie tous les aspects d'un différend... le facteur déterminant doit être la protection de la santé du public. Cette conclusion découle des plus récentes modifications du *Code* et de l'intention manifeste du législateur dans l'article 87.4...
>
> (page 98)

[29] Le risque doit donc être «imminent». Le Conseil a eu la possibilité, dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée, d'analyser le sens du mot «imminent»:

> [288] Une lecture attentive du *Code* confirme que rien ne justifie la conclusion que le mot «imminent» s'entend d'une période artificielle de quelques heures seulement. Comme EACL le souligne avec raison, le mot «immediate» de la version anglaise du *Code* est rendu en français non pas par «immédiat», mais bien par «imminent». Or, *Le Nouveau Petit Robert 1: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précité, définit expressément un «danger imminent» comme un «danger menaçant». En outre, la définition de «menaçant» dans ce même dictionnaire est la suivante: «qui constitue une menace, un danger», plutôt qu'un danger «immédiat». Le sens temporel du mot «immediate» en est un parmi bien d'autres. Je me dois de souligner que le *Roget's Thesaurus*, Pan Reference Books, 1952, paragraphe 111, page 35, donne des synonymes très variés du mot «immediate», comme «in a short time, soon, at once, awhile, anon, by and by, briefly, presently ... straightaway, quickly, speedily, promptly, presto, slapdash, directly», et ainsi de suite. En conjuguant les versions anglaise et française du *Code*, avec les nombreux sens possibles de ces synonymes, le Conseil a suffisamment de latitude pour appliquer le concept d'immédiateté ou d'imminence sans trop se limiter. **Il juge donc tout à fait raisonnable de conclure que, même si le risque ne doit pas seulement incommoder le public, il n'est pas nécessaire qu'il se manifeste dans un très bref délai ou «incessamment», comme on dirait en français**.
>
> (page 95; c'est nous qui soulignons)

[30] Les mots «risque grave» et «inconvénient» recouvrent deux notions très différentes. Il est clair que «le seul fait d'incommoder des gens ne devrait pas amener la Commission à décider que des services sont

safety or security of the public" (*Re New Brunswick Government*, [1996] N.B.L.E.D. No. 8, referred in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*, at paragraph 281).

[31] When the activities to be maintained are in dispute, the onus rests primarily with the employer to prove that certain services, operations or facilities must continue despite a strike or a lockout. That being said, both parties have the obligation to provide the Board with convincing evidence supporting their respective positions (*Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*). It is imperative that the parties assist the Board by providing evidence that will enable it to determine whether or not the services are essential in order to protect the health or safety of the public and whether or not a strike or lockout will cause a danger (*Nav Canada*, [2002] CIRB no.168, at paragraph 168).

[32] The right to strike is protected by the *Code*, as is the employer's right to lockout. These rights are exercised by one party to a labour dispute to place economic pressure on the opposing party, in order to encourage the settlement of a collective agreement. The Board explored the interrelationship between the union's right to strike and the *Code*'s maintenance of activities provisions in *Nav Canada*, *supra*:

> [226] ... The employer should not routinely be allowed to carry on business as usual where the right to strike does not threaten public health or safety. In cases of immediate or serious risk, a preventative approach will require caution.
>
> [227] ... Any restrictions on the right to strike, even though imposed in the interests of health or safety, must appropriately respect the importance of the right in the context of the *Code*. Free collective bargaining is seriously compromised if the right to strike may not be exercised by employees to counteract the employer's economic power....
>
> [228] Accordingly, it is the Board's view that any abridgment of the right to strike must be to the minimum level required to cautiously protect the health or safety of the public. Accordingly, if the Board is assured that the risk or danger is not "immediate" or "serious," or if the operation of facilities, production of goods or supply of services in question can be limited or will not reasonably be necessary to protect public health or safety or to prevent an immediate and serious danger, the Board should determine such services not to be required.

nécessaires dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité du public» (traduction) (tiré de *Re New Brunswick Government*, [1996] N.B.L.E.D. No. 8, cité dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée, au paragraphe 281).

[31] Lorsqu'il y a désaccord sur les activités dont le maintien doit être assuré, la charge de prouver que la prestation de certains services, le fonctionnement de certaines installations ou la production de certains articles doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out appartient à l'employeur. Cela étant dit, les deux parties sont tenues de présenter au Conseil une preuve convaincante au soutien de leur position respective (*Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée). Il est indispensable que les parties fournissent au Conseil des preuves qui lui permettront de déterminer si les services sont essentiels pour prévenir des risques pour la sécurité ou la santé du public et si une grève ou un lock-out constitue un risque (*Nav Canada*, [2002] CCRI n° 168, au paragraphe 168).

[32] Le droit de grève est protégé par le *Code*, au même titre que le droit de lock-out. Ces droits sont utilisés par l'une des parties à un conflit de travail pour exercer des pressions économiques sur la partie adverse, afin de l'inciter à conclure une convention collective. Dans *Nav Canada*, précitée, le Conseil se penche sur l'interrelation qui existe entre le droit de grève du syndicat et les dispositions du *Code* relatives au maintien des activités:

> [226] ... On ne devrait pas automatiquement permettre à l'employeur de continuer comme si de rien n'était dans les cas où le droit de grève ne menace en rien la santé ou la sécurité du public. En cas de risque imminent ou grave, c'est le principe de prudence qui s'impose.
>
> [227] ...Toute restriction apportée au droit de grève, même si c'est pour des motifs de santé ou de sécurité, doit tout de même respecter l'importance que ce droit revêt au regard du *Code*. La liberté de négocier collectivement est gravement compromise si les employés ne peuvent pas exercer leur droit de grève pour faire contrepoids à la puissance économique de l'employeur...
>
> [228] Le Conseil estime en conséquence que toute restriction imposée au droit de grève doit être cantonnée dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger en toute prudence la santé ou la sécurité du public. Donc, si le Conseil est persuadé que le risque ou le danger n'est ni «imminent» ni «grave», ou si le fonctionnement des installations, production d'articles ou prestation de services peuvent être réduits, ou ne sont pas raisonnablement nécessaires à la sécurité ou la santé du public, ou pour prévenir un risque imminent et grave, le Conseil devrait décider que le maintien de tels services ne doit pas être exigé.

...

[231] ... The limit on "business as usual" is that if a withdrawal of the services being contemplated can be accomplished without diminishing the ability to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, they may be withdrawn. Such a determination, however, obviously requires that careful attention be paid to the nature of the services in question.

(pages 108-111)

[33] Section 87.4 places significant responsibilities on the parties regarding the identification of what activities must be maintained in the event of a work stoppage. This is not surprising, given that the parties themselves, due to their intimate understanding of the employer's operations, are in the best position to identify situations that may endanger the safety or health of the public. Section 87.4(3) calls on the parties to agree amongst themselves as to what services must be continued in the event of a strike or lockout. In cases where the Board becomes seized with a section 87.4 application, and it is of the view that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the public, section 87.4(6) obliges the Board to provide the parties with another opportunity to agree on the services that must be maintained. In order for the parties to fulfill these responsibilities, it is incumbent upon them to carefully consider what services the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit need to continue to provide should a strike or lockout occur. Their research and analysis must focus on identifying the "immediate" and "serious" dangers to the safety or health of the public. The negotiation of these agreements should not be taken lightly by either party.

[34] The CN did in fact conclude maintenance of activities with the three unions. The agreements were signed by the parties in the late fall of 2003. The agreements state that "[A]fter a thoughtful review, The CN believes there are no services, such as those contemplated by section 87.4(1) of the *Code*" that need to be continued in the event of a work stoppage. The Board finds it difficult to understand how, at the time the agreements were signed, it could not have been anticipated that all three unions might be on strike at the same time or that a possible work stoppage might occur during the winter months.

...

[231] ... La limite du principe du maintien des activités «comme si de rien n'était», est que si l'arrêt de service envisagé peut avoir lieu sans amoindrir la capacité de prévenir un risque imminent et grave pour la santé et la sécurité, les services en question peuvent être interrompus. Une telle décision à cet égard exige, il est clair, que l'on se penche attentivement sur la nature des services en question.

(pages 108-111)

[33] L'article 87.4 impose de lourdes responsabilités aux parties en les obligeant à dresser la liste des activités dont le maintien est nécessaire en cas d'arrêt de travail. Il n'y a rien de surprenant à cela, vu que les parties elles-mêmes, du fait de leur connaissance intime des activités de l'employeur, sont les mieux placées pour déterminer les situations qui peuvent présenter un risque pour la sécurité ou la santé du public. Le paragraphe 87.4(3) leur demande de s'entendre sur les services à maintenir en cas de grève ou de lock-out. Dans les cas où le Conseil est saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 87.4 et en vient à la conclusion qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour le public, le paragraphe 87.4(6) l'oblige à accorder de nouveau aux parties la possibilité de s'entendre sur les services qui doivent être maintenus. Afin de pouvoir s'acquitter de ces responsabilités, les parties doivent examiner avec soin les services que l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation doivent continuer d'assurer en cas de grève ou de lock-out. Leur recherche et leur analyse doivent porter principalement sur la détermination des risques «imminents» et «graves» pour la sécurité ou la santé du public. La négociation de ces ententes ne devrait pas être prise à la légère par les parties.

[34] Le CN a effectivement conclu des ententes sur le maintien des activités avec les trois syndicats. Ces ententes ont été signées par les parties à la fin de l'automne 2003. Il y est écrit que «[a]près un examen attentif, le CN est d'avis qu'il n'y a pas de services du genre de ceux envisagés par le paragraphe 87.4(1) du *Code*» (traduction) dont le maintien est nécessaire en cas d'arrêt de travail. Le Conseil se demande comment il se fait qu'au moment de la signature des ententes, le CN a été incapable de prévoir que les trois syndicats pourraient déclencher la grève simultanément ou qu'il pourrait y avoir un arrêt de travail durant les mois d'hiver.

[35] The Board is mindful that it carries out dual responsibilities when a maintenance of activities question is referred to it, pursuant to section 87.4(5) of the *Code*. The Board must balance competing interests. Firstly, it must keep in mind the public's interest in being protected from a danger to its safety or health. Secondly, it must remain cognizant of the preamble and the underlying principles of the *Code*. Delays to the collective bargaining process can have negative consequences on an employer's and a union's ability to successfully negotiate a collective agreement.

[35] Le Conseil tient compte de la double responsabilité qui lui incombe lorsqu'une question ayant trait au maintien des activités lui est renvoyée en vertu du paragraphe 87.4(5) du *Code*. Le Conseil doit concilier des intérêts divergents. En premier lieu, il doit se préoccuper du droit du public d'être protégé contre un risque pour sa sécurité ou sa santé. En deuxième lieu, il doit tenir compte du libellé du préambule ainsi que des principes qui sous-tendent le *Code*. Retarder le processus de la négociation collective peut avoir des conséquences négatives sur la capacité d'un employeur et d'un syndicat à négocier avec succès une convention collective.

[36] In this case, the Minister's questions were broad and no directions were provided to the Board regarding potential dangers to the health or safety of the public. The CN and the trade unions are sophisticated parties with a great deal of labour relations experience. They are in the best position to identify the services that should be continued in the event of a strike or a lockout. The CN has been operating for many years and has experienced strikes in the past. It is partly for these reasons that the Board contacted the parties and invited them to identify situations that might constitute an immediate and serious danger to the public.

[36] Dans l'affaire qui nous occupe, les questions du ministre étaient de nature générale; de plus, aucune directive n'a été adressée au Conseil concernant les risques possibles pour la sécurité ou la santé du public. Le CN et les syndicats sont des parties avisées qui possèdent une vaste expérience des relations du travail. Elles sont les mieux placées pour déterminer les services qui devraient être maintenus en cas de grève ou de lock-out. Le CN existe depuis de nombreuses années et il n'en est pas à sa première grève. C'est notamment pour ces raisons que le Conseil a invité les parties à déterminer les situations qui pourraient constituer un risque imminent et grave pour le public.

[37] The CN's response to the Board's two questions, posed on January 20, 2005, was brief and vague, stating "perhaps not" and "perhaps yes." The CN states that it is not in a position to determine whether a suspension of some or all of its services "would eventually result in a danger." The CN's submissions refer to seven areas that might be more vulnerable and could possibly raise "concerns of the type contemplated by s. 87.4." None of the submissions identified situations that could pose an immediate or serious danger to the public.

[37] La réponse du CN aux deux questions posées par le Conseil le 20 janvier 2005 est succincte et vague, tenant en deux mots, soit «peut-être pas» ou «peut-être bien». Le CN déclare qu'il n'est pas en mesure de déterminer si la suspension d'une partie, voire de la totalité, des services «pourrait en venir à constituer un risque» (traduction). Dans ses observations, il dresse la liste de sept secteurs névralgiques qui pourraient susciter le «genre de craintes envisagées par l'article 87.4 » (traduction). Il n'est fait nulle mention des situations qui pourraient constituer un risque imminent et grave pour le public.

[38] Section 87.4 requires that the impact of a strike or lockout on the health or safety of the public must be foreseeable (*Aliant Telecom Inc.*, November 10, 2003 (CIRB LD no. 947), application for reconsideration dismissed *Aliant Telecom Inc.*, February 24, 2004 (CIRB LD no. 1026)). There is little or no evidence before the Board regarding, for example, the consequences that could ensue from possible shipping delays, the levels of service the CN might be able to maintain in the event of a work stoppage, the availability of alternative sources of transportation, the nature of the goods being transported by the CN, and

[38] Pour l'application de l'article 87.4, il faut que les conséquences d'une grève ou d'un lock-out sur la santé ou la sécurité du public soient prévisibles (*Aliant Telecom Inc.*, 10 novembre 2003 (CCRI LD 947), demande de réexamen rejetée par *Aliant Telecom Inc.*, 24 février 2004 (CCRI LD 1026)). Peu ou point d'éléments de preuve ont été présentés au Conseil concernant, entre autres choses, les conséquences d'un retard dans la livraison des marchandises, les niveaux de service que le CN pourrait maintenir en cas de grève ou de lock-out, l'existence de moyens de transport de remplacement, la nature des marchandises transportées

the consequences resulting from the fact that the CN has now tentatively concluded a new collective agreement with one of the three unions and the fact that the intense winter conditions, that were referred to by the employer, have now passed.

[39] For the above reasons, the Board, based on the submissions of the parties, is not of the opinion at this point in time that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public. The response to the Minister's question is that, at this point in time, the maintenance of activities agreement entered into by the parties is sufficient to ensure compliance with section 87.4(1). Notwithstanding this conclusion, if a work stoppage does occur, the Minister, the employer or the trade union, may apply again to the Board, this time pursuant to section 87.4(7) of the *Code*, in order to have the Board review and confirm, amend or cancel the agreements.

par le CN, ainsi que les conséquences découlant du fait que le CN vient de conclure une nouvelle convention collective provisoire avec un des trois syndicats et du fait que les rigueurs de l'hiver, dont l'employeur a fait mention, sont maintenant chose du passé.

[39] Pour les motifs exposés précédemment, et après examen des observations des parties, le Conseil ne croit pas pour l'instant qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. La réponse à la question du ministre est que, pour le moment, l'entente sur le maintien des activités conclue entre les parties a la capacité de satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1). Indépendamment de cette conclusion, en cas d'arrêt de travail, le ministre, l'employeur ou le syndicat peut présenter une nouvelle demande au Conseil, en vertu du paragraphe 87.4(7) du *Code* cette fois, afin de faire réexaminer, confirmer, modifier ou annuler les ententes.

CASES CITED

Aliant Telecom Inc., February 24, 2004 (CIRB LD 1026)

Aliant Telecom Inc., November 10, 2003 (CIRB LD 947)

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 122

Chalk River Technicians and Technologists v. *Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2003] 3 F.C. 313 (C.A.)

New Brunswick Government (Re), [1996] N.B.L.E.D. No. 8

Nav Canada, [2002] CIRB no. 168

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 87.4; 87.4(1), 87.4(3), 87.4(5), 87.4(6), 87.4(7)

AFFAIRES CITÉES

Aliant Telecom Inc., 24 février 2004 (CCRI LD 1026)

Aliant Telecom Inc., 10 novembre 2003 (CCRI LD 947)

Chalk River Technicians and Technologists c. *Énergie Atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313 (C.A.)

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI n° 122

Nav Canada, [2002] CCRI n° 168

New Brunswick Government (Re), [1996] N.B.L.E.D. No. 8

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 87.4; 87.4(1), 87.4(3), 87.4(5), 87.4(6), 87.4(7)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

United Steelworkers of America,
applicant,
and
TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario,
employer.

CITED AS: TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario

Board File: 24751-C

Decision no. 316
March 29, 2005

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification - Appropriate bargaining unit - Practice and procedure - Employee wishes - Membership evidence - Vote not required - Intimidation - Banking - Multiple branches - This is an application for certification filed by the union pursuant to section 24 of the *Code* for a bargaining unit of all employees working in retail personal financial services at a bank - The bargaining unit scope being sought comprises 8 branches and totals 111 employees - The employer opposes the scope on the basis that the appropriate unit should be on a branch-by-branch basis - The employer also alleges that the union engaged in a pattern of intimidation and coercion of employees to obtain membership evidence - The Board concluded that there was no coercion or intimidation of employees associated with the union's membership campaign - Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves - This allegation is dismissed - The union has the freedom of defining the bargaining unit as it considers appropriate - The Board's role is to decide whether the unit constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and whether a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent - It is not required to define the most appropriate bargaining unit, but a unit appropriate for collective bargaining - To the extent that the Board determines that a unit is appropriate for collective bargaining, the

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique,
requérant,
et
TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario),
employeur.

CITÉ: TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)

Dossier du Conseil: 24751-C

Décision nº 316
le 29 mars 2005

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation - Unité habile à négocier collectivement - Pratique et procédure - Volonté des employés - Preuve d'adhésion - Scrutin non requis - Intimidation - Secteur bancaire - Multiples succursales - Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat en vertu de l'article 24 du *Code* visant une unité de négociation regroupant tous les employés des services financiers personnels - activités de détail dans une banque - L'unité de négociation recherchée regroupe 111 employés et 8 succursales - L'employeur conteste la portée de l'unité au motif que l'unité habile à négocier collectivement devrait être définie par succursale - L'employeur prétend aussi que le syndicat a usé de menaces et de mesures coercitives pour obtenir la preuve d'adhésion requise - Le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait l'objet d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement - Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil - Cette allégation est rejetée - Le syndicat a le loisir de définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement - Le rôle du Conseil consiste à déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement et si la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur - Son rôle n'est pas de définir l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement - Dès lors que le

employer has no say in respect of the employees' wishes - In spite of some minor differences, the working conditions of employees at the eight branches are sufficiently similar for the Board to decide that there should be a single bargaining unit - The Board's practice in certification applications is to ascertain the wishes of employees by means of membership cards - Where the union has majority status, the Board will certify without holding a vote - A simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification under the *Code* - There is no need for the union to demonstrate majority support of each branch in order to be certified - The Board is satisfied that the union has the support of the majority of employees within the bargaining unit - Certification granted.

Conseil détermine qu'une unité est habile à négocier collectivement, l'employeur ne peut faire valoir son point de vue pour ce qui touche la volonté des employés - En dépit de quelques différences minimes, les conditions de travail des employés des huit succursales visées par la demande d'accréditation sont suffisamment semblables pour que le Conseil décide d'accréditer une unité de négociation unique - La pratique du Conseil, dans des demandes d'accréditation, est de confirmer la volonté des employés au moyen des cartes d'adhésion - Lorsque le syndicat obtient l'appui de la majorité, le Conseil accepte d'accréditer l'unité de négociation proposée sans exiger la tenue d'un scrutin - Le simple appui de la majorité des membres de l'unité de négociation suffit pour rendre une ordonnance d'accréditation en vertu du *Code* - Il n'est pas nécessaire que le syndicat démontre qu'il bénéficie de l'appui de la majorité dans chaque succursale pour être accrédité à titre d'agent négociateur - Le Conseil est convaincu que le syndicat bénéficie de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation - Demande d'accréditation accordée.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Mr. Alan D. Levy, Members.

Le banc du Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M[me] Laraine C. Singler et M. Alan D. Levy, Membres.

Counsel of Record

Mr. Robert Champagne, for the United Steelworkers of America;
Mr. James R. Hassell and Ms. Patricia S.W. Ross, for TD Canada Trust.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Robert Champagne, pour les Métallurgistes unis d'Amérique;
M[e] James R. Hassell et M[e] Patricia S.W. Ross, pour TD Canada Trust.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - The Application

[1] This is an application for certification filed by the United Steelworkers of America (the Steelworkers or the union) pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for a bargaining unit of all employees working in retail personal financial services at TD Canada Trust (TD or the employer) in Greater Sudbury, Ontario. The bargaining unit scope being sought comprises 8 branches and totals 111 employees. The eight branches include Commerce Centre, Sudbury North End, Plaza 69, Falconbridge Plaza, Garson, Copper Cliff, Lively and Levak.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée par les Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallurgistes ou le syndicat) en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) visant une unité de négociation regroupant tous les employés des services financiers personnels - activités de détail de TD Canada Trust (TD ou l'employeur) dans le Grand Sudbury (Ontario). L'unité de négociation recherchée regroupe 111 employés et 8 succursales, soit celles de Commerce Centre, Sudbury North End, Plaza 69, Falconbridge Plaza, Garson, Copper Cliff, Lively et Levak.

[2] TD opposes the scope as applied for by the Steelworkers on the basis that the appropriate bargaining unit should be on a branch-by-branch basis. TD's submission is that the Board should determine that six bargaining units are appropriate for collective bargaining purposes: (1) Commerce Centre and the sub-branch of Sudbury North End; (2) Plaza 69; (3) Falconbridge Plaza and the sub-branch of Garson; (4) Copper Cliff; (5) Lively; and (6) Levak.

[3] TD also alleges that the Steelworkers engaged in a pattern of intimidation and coercion of employees to obtain membership evidence, in contravention of section 96 of the *Code*.

[4] TD further disputes the inclusion of the position sales and service administrator in the bargaining units.

II - The Parties' Submissions

[5] The parties' positions regarding the appropriateness of the bargaining unit are based on the following arguments:

(a) Geographical Scope

[6] In support of a single bargaining unit being appropriate, the Steelworkers submit that while the Greater Sudbury region comprises a wide area, the farthest branches to be included in this unit are no more than one hour's drive from each other. Moreover, the Board has in the past accepted the notion of a "cluster" of bargaining units and certified single, multi-branch and municipality-wide bargaining units.

[7] TD argues that the Board has historically favoured single branch bargaining units. It states that Levak, Lively and Copper Cliff are separate communities outside the City of Sudbury with separate individual and community interests. Apparently, the two sub-branches have specific local characteristics that would make them inappropriate for inclusion together in the same bargaining unit. TD points out that the branches of Greater Sudbury sought for inclusion are only one component of its "Northern Lights District," which comprises a total of 19 branches in various communities in the East-Northern region of Ontario. Splitting this

[2] TD conteste la portée de l'unité visée par la demande des Métallurgistes au motif que l'unité habile à négocier collectivement devrait être définie par succursale. TD est d'avis que le Conseil devrait accréditer six unités habiles à négocier collectivement, à savoir celles de 1) Commerce Centre avec la sous-succursale de Sudbury North End; 2) Plaza 69; 3) Falconbridge Plaza avec la sous-succursale de Garson; 4) Copper Cliff; 5) Lively; et 6) Levak.

[3] TD prétend aussi que les Métallurgistes ont usé de menaces et de mesures coercitives pour obtenir la preuve d'adhésion requise, en contravention de l'article 96 du *Code*.

[4] TD conteste en outre l'inclusion du poste d'administrateur des ventes et du service dans les unités de négociation.

II - Les observations des parties

[5] Les positions des parties sur la question de l'habileté de l'unité de négociation à négocier collectivement sont fondées sur les arguments suivants:

a) Portée géographique

[6] Au soutien de l'établissement d'une unité de négociation unique habile à négocier collectivement, les Métallurgistes affirment que même si la région du Grand Sudbury englobe un vaste territoire, les succursales les plus éloignées qui doivent être incluses dans l'unité de négociation ne sont pas situées à plus d'une heure de route l'une de l'autre. De plus, le Conseil a accepté dans le passé la notion de «grappe» d'unités de négociation et accrédité des unités uniques, regroupant des succursales multiples dans une même municipalité.

[7] TD soutient que le Conseil a traditionnellement favorisé la création d'unités de négociation uniques circonscrites à une seule succursale. TD affirme que Levak, Lively et Copper Cliff sont des localités distinctes situées à l'extérieur de la ville de Sudbury et que leurs intérêts individuels et communautaires sont différents. Il semblerait que les deux sous-succursales présentent des caractéristiques locales particulières qui ne se prêtent pas à leur inclusion dans la même unité de négociation. TD fait observer que les succursales du Grand Sudbury visées par la demande d'accréditation représentent seulement une partie du «district de

region as proposed by the union would neither make sense nor be appropriate.

(b) Business Unit and Operational Structure

[8] The Steelworkers take the position that TD's arguments regarding different business units, branch levels, peer groups and operational structures do not factor, ultimately, into the determination of an appropriate bargaining unit.

[9] TD submits that the Board should consider the differences between the branches on a variety of fronts, including volume of business, mix of types of business, staff size, hours of operation, overall size, complexity and operational structure. TD emphasizes that the eight branches have different revenue targets with each location designed to serve separate and specific populations.

(c) Employees' Wishes

[10] The Steelworkers submit that membership evidence supports the desire of the majority of this group of employees to be represented as a unit by the Steelworkers as their bargaining agent in collective bargaining.

[11] TD contends that not all the wishes or concerns of employees in every branch can be properly addressed in a single bargaining unit. For example, the needs and wishes of employees in smaller branches could be significantly different from those in larger branches and potentially not realized if the bargaining unit scope is not tailored to the practical reality of the work environments.

(d) Community of Interest

[12] The Steelworkers submit that the classifications that are sought for inclusion in the bargaining unit have the same generic job descriptions in all the branches and that the employees perform the same duties, which speaks to the community of interest for them all.

Northern Lights», qui englobe 19 succursales en tout réparties dans diverses localités de la région du Nord-Est de l'Ontario. Il ne serait ni sensé ni pertinent de morceler cette région de la manière proposée par le syndicat.

b) Entité commerciale et structure organisationnelle

[8] Les Métallurgistes soutiennent que les arguments de TD concernant l'existence d'entités commerciales, de niveaux de succursale, de structures commerciales et de groupes de pairs différents n'entrent pas en ligne de compte, en bout de ligne, dans la détermination d'une unité habile à négocier collectivement.

[9] TD affirme que le Conseil devrait tenir compte des différences qui existent entre les succursales à maints égards, notamment le volume d'activité, la combinaison d'activités, la taille de l'effectif, les heures d'ouverture, la taille générale, la complexité et la structure organisationnelle. L'employeur souligne que les huit succursales ont des objectifs de revenu différents car chacune est conçue pour servir une population distincte et particulière.

c) Volonté des employés

[10] Les Métallurgistes affirment que la preuve d'adhésion corrobore la volonté de la majorité des employés de faire partie d'une unité représentée par les Métallurgistes à titre d'agent négociateur aux fins des négociations collectives.

[11] TD soutient qu'il est impossible de répondre convenablement à tous les souhaits ou les préoccupations des employés de chaque succursale en les regroupant dans une unité de négociation unique. À titre d'exemple, les besoins et souhaits des employés des petites succursales pourraient être très différents de ceux de leurs collègues des grandes succursales et relégués au second plan si la portée de l'unité de négociation n'est pas adaptée à la réalité pratique des milieux de travail.

d) Communauté d'intérêts

[12] Les Métallurgistes affirment que les postes visés par la demande d'accréditation ont les mêmes descriptions de travail génériques dans toutes les succursales et que les employés exécutent les mêmes tâches, ce qui témoigne de leur communauté d'intérêts générale.

[13] TD argues that the significant geographical distances between the branches, makes the interests of employees local to each branch. The independent and unique organizational, administrative and operational structure of each branch would support its position.

III - Parties' Submissions Concerning Intimidation and Coercion

[14] In its letter of January 31, 2005, TD cites a number of activities during the organization campaign that it considers as breaches of the *Code*. In a confidential attachment, TD identified the names of certain employees who could be contacted to confirm these allegations and requested that the Board's investigating officer look into these allegations.

[15] These allegations against its representatives were emphatically denied by the Steelworkers who submit that it is unable to respond to them without having further details of events and individuals allegedly involved.

[16] The Board's investigating officer conducted an investigation and interviews and provided a confidential report to the Board.

IV - Request for a Hearing

[17] The employer requested that if the Board was not prepared to dismiss the application or accept its submissions in respect to bargaining unit scope, then a hearing should be held. The employer also contended that a representation vote should be held to ascertain the true wishes of employees affected. The Board has decided that, pursuant to section 16.1 of the *Code*, the parties' submissions are sufficiently complete to dispose of this matter without an oral hearing.

[18] Since the principles that apply to decisions to certify bargaining units are now well established, it is not the Board's normal practice to issue reasons to explain its findings as such applications have largely become routine matters. However, the issues raised in this matter have not been addressed since the 1980's and it is appropriate here to refresh the principles that have applied to the banking industry.

[13] TD soutient qu'à cause des grandes distances géographiques entre les diverses succursales, les intérêts des employés sont circonscrits à leur succursale. La structure organisationnelle et administrative et opérationnelle unique et indépendante de chaque succursale corrobore cette position.

III - Observations des parties concernant les allégations de menaces et de mesures coercitives

[14] Dans sa lettre datée du 31 janvier 2005, TD fait mention d'un certain nombre d'activités durant la campagne de recrutement syndicale qui lui paraissent être contraires au *Code*. Dans une pièce jointe confidentielle, TD fournit les noms d'employés qui sont prêts à confirmer ces allégations et demande à l'agent enquêteur du Conseil de se renseigner sur ces allégations.

[15] Les allégations formulées contre les représentants du syndicat sont catégoriquement niées par les Métallurgistes, qui soutiennent être incapables d'y répondre faute de détails suffisants sur les événements et les personnes prétendument en cause.

[16] L'agent enquêteur du Conseil a fait enquête et mené des entrevues et a présenté ses conclusions dans un rapport confidentiel au Conseil.

IV - Demande d'audience

[17] L'employeur a demandé au Conseil de tenir une audience publique s'il n'était pas disposé à rejeter la demande ou à accepter ses arguments concernant la portée de l'unité de négociation. Il a également insisté sur la nécessité de tenir un scrutin de représentation pour déterminer la volonté véritable des employés concernés. Le Conseil a conclu que, en vertu de l'article 16.1 du *Code*, les observations des parties étaient suffisamment complètes pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

[18] Étant donné que les principes régissant l'accréditation des unités de négociation sont désormais bien établis, le Conseil s'abstient généralement d'exposer les motifs de ses décisions vu que les demandes d'accréditation sont généralement devenues affaire courante. Cependant, comme les questions soulevées en l'espèce n'ont pas été examinées depuis les années 1980, il convient dès lors de rappeler les principes s'appliquant au secteur bancaire.

V - Analysis and Decision

[19] The following provisions of the *Code* governing applications for certification are relevant to this application:

> 24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.
>
> ...
>
> 28. Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and
>
> (c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,
>
> the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.
>
> 29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

[20] As may be seen by the wording of section 24, the union has the freedom of defining the bargaining unit as it considers appropriate. The Board's role is to decide (i) whether the unit constitutes a unit appropriate for collective bargaining; and (ii) whether a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

[21] As the Board has stated on countless occasions, it is not required to define the most appropriate bargaining unit, but a unit appropriate for collective bargaining. The appropriateness of a bargaining unit is a matter of fact, which rests on whether the bargaining agent is able to define a sufficient community of interest among the employees it seeks to represent to justify certifying such a bargaining unit. In essence, this determination involves a consideration of whether the employees share an appropriate structure of working conditions within the organization of the workplace.

V - Analyse et décision

[19] Les dispositions suivantes du *Code* relatives aux demandes d'accréditation s'appliquent à la demande en instance:

> 24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;
>
> c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.
>
> 29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

[20] Comme le libellé de l'article 24 l'indique, le syndicat a le loisir de définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement. Le rôle du Conseil consiste à déterminer i) si l'unité est habile à négocier collectivement; et ii) si la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[21] Le Conseil a maintes fois déclaré que son rôle n'était pas de définir l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement. L'habileté à négocier d'une unité est une question de fait dont l'issue repose sur la capacité de l'agent négociateur de définir une communauté d'intérêts suffisante entre les employés qu'il veut représenter pour justifier l'accréditation de l'unité de négociation proposée. Cela consiste en substance à déterminer si les employés sont assujettis à un régime commun et pertinent de conditions de travail dans le

Where employees are unorganized, the objective is to provide them with a meaningful opportunity to participate in collective bargaining (see *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907), at page 176). The Board has also previously stated that in determining the appropriate bargaining unit, it may rely on past practice and conditions within the same or similar industries, but its hands are not tied by previous certifications. Each case is treated according to its particular facts. As stated in *BHP Diamonds Inc.*, March 21, 2001 (CIRB LD 419):

> ... When determining the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining pursuant to section 27 of the *Code*, the Board is not required to determine the ideal unit, or even the most appropriate unit, but only an appropriate unit...
>
> The determination of a bargaining unit description is of course a question of fact to be determined in the particular circumstances of each case. The latitude of the Board in determining the appropriateness of a bargaining unit is greater when dealing with an application for certification of previously unorganized employees than it would be in the review of an established unit. ...
>
> (pages 3-4)

[22] In *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542), the Canada Labour Relations Board (CLRB), considered the issue of the appropriateness of certifying what it characterized as a "cluster" or geographical unit rather than a "city" unit. The Board noted that chartered banks have quite diverse structures, but rejected the notion that the "splinter" or individual branch rule applied by the National Labour Relations Board in the United States should prevail in Canada or that bargaining units should be configured according to a bank's administrative structures. Thus, the Board found that a unit consisting of all branches in the Rimouski area constituted an appropriate unit. The Board also found that there was no need for the union to demonstrate majority support at each branch in order to be certified for a cluster of branches. As well, in *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604), the CLRB found that a unit of all employees in the city of Sherbrooke to be an appropriate bargaining unit.

cadre de l'organisation du lieu de travail. Lorsque les employés ne sont pas représentés par un syndicat, l'objectif visé est de leur accorder une occasion valable de prendre part au processus de la négociation collective (voir *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT nº 907), à la page 176). Le Conseil a déjà déclaré que, pour définir l'unité habile à négocier collectivement, il pouvait tenir compte de la pratique et des conditions antérieures dans le même secteur ou des secteurs analogues, mais qu'il n'était aucunement lié par les accréditations antérieures, chaque affaire constituant un cas d'espèce. Comme il est indiqué dans *BHP Diamonds Inc.*, 21 mars 2001 (CCRI LD 419):

> ... Au moment de déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement conformément à l'article 27 du *Code*, le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale ni même celle qui est la plus appropriée, mais seulement une unité habile à négocier...
>
> La description d'une unité de négociation soulève bien sûr une question de fait qui doit être tranchée selon les circonstances particulières de chaque cas. La latitude dont jouit le Conseil lorsqu'il doit déterminer l'habileté d'une unité à négocier collectivement est plus grande lorsqu'il s'agit d'une demande d'accréditation concernant des employés non syndiqués qu'elle ne l'est lorsqu'il s'agit de revoir une unité déjà établie...
>
> (pages 3-4)

[22] Dans *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT nº 542), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) s'est penché sur la question de la pertinence d'accréditer une «grappe» ou une unité géographique par rapport à une unité «de ville». Le Conseil a fait observer que les banques à charte avaient des structures très diverses, mais a rejeté l'idée que la règle de la «fragmentation» ou de la succursale individuelle appliquée par le National Labour Relations Board des États-unis était valable au Canada ou que les unités de négociation devaient être définies en fonction des structures administratives d'une banque. Le Conseil a dès lors déterminé qu'une unité regroupant toutes les succursales de la banque dans la région de Rimouski était habile à négocier collectivement et qu'il n'était pas nécessaire que le syndicat démontre qu'il bénéficiait de l'appui de la majorité dans chaque succursale afin d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'une grappe de succursales. De même, dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT nº 604), le CCRT a conclu qu'une unité regroupant tous les employés de la ville de Sherbrooke était habile à négocier collectivement.

[23] In both these decisions, the Board recognized that following a history of certification of individual branches, unions began to break new ground by applying for larger units. In *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec*, *supra*, the Board restated its policy that "in determining that an individual branch was an appropriate unit, it never said that it was the only unit of bank employees appropriate for collective bargaining."

[24] In *National Bank of Canada*, *supra*, the Board stated the following principles as they apply to the banking industry:

> All labour boards in Canada have more or less abundantly written about the criteria to be applied in determining the appropriateness of a bargaining unit; certainly this Board has done so.
>
> This Board established the extreme limits of its discretion in this area in a fairly formal manner:
>
> 1. It is not required to determine the ideal unit.
>
> 2. There may be more than one appropriate unit, successively over time or at the same time.
>
> 3. It is not bound by any earlier finding, and it may change any such determination.
>
> It will not always be possible to determine the most appropriate unit, for a whole host of reasons, the most important of which is undoubtedly that to do so would be to deprive a group of employees of their freedom to join the organization of their choice (section 110 of the *Code*).
>
> Generally speaking, ideal units, for reasons that have already been set out in a long line of cases, are those units that group the most employees possible. But this is not always possible, and is certainly not possible in the Canadian banking industry, with its own peculiar structure, as we have described in these reasons. It might never be possible to do this, ...
>
> One unit may be appropriate for the branches, and another unit for a data centre within the same bank, at the same time. One appropriate unit for one kind of branch could be joined by another different appropriate branch unit, and the two could coexist. ...
>
> This also makes it essential that we reject the concept of *stare decisis* in the exercise of this discretion by labour boards. A board must take into account developments and new needs in the field, and cannot be bound by an earlier determination if it is to respond rapidly and satisfactorily to the changes occurring in modern business.

[23] Dans les deux décisions précitées, le Conseil a reconnu qu'après s'être employés pendant des années à faire accréditer des unités circonscrites à une succursale particulière, les syndicats avaient commencé à innover en sollicitant l'accréditation d'unités regroupant plusieurs succursales. Dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)*, précitée, le Conseil réitère que «lorsqu'il a déterminé qu'une unité de succursale individuelle était appropriée, il n'a jamais dit que c'était la seule unité d'employés de banque qui pouvait être habile à négocier».

[24] Dans *Banque Nationale du Canada*, précitée, le Conseil déclare que les principes suivants s'appliquent au secteur bancaire:

> Tous les conseils de relations du travail canadiens ont écrit plus ou moins abondamment au sujet des critères à appliquer en cas de détermination du caractère approprié d'une unité de négociation. Ce Conseil l'a fait.
>
> Il a établi d'une façon assez formelle les limites extrêmes de l'exercice de sa discrétion à cet égard, de la façon suivante:
>
> 1. Il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale.
>
> 2. Il peut y avoir plus qu'une unité appropriée, successivement ou simultanément.
>
> 3. Il n'est pas lié par une détermination antérieure et il peut en changer.
>
> Il ne lui sera pas toujours possible de déterminer l'unité la plus appropriée, et ce, pour une foule de raisons dont la plus importante, sans doute, serait que cette détermination aurait pour effet de priver un groupe d'employés de leur liberté d'opter pour une association de leur choix (article 110 du *Code*).
>
> D'une façon générale, les unités idéales, pour des raisons déjà expliquées dans une longue jurisprudence, sont celles qui regroupent le plus d'employés possible. Mais cela n'est pas toujours possible et ne l'est certainement pas dans le secteur bancaire canadien avec ses structures bien caractéristiques, décrites dans les présents motifs. Elle ne sera peut-être jamais possible...
>
> Une unité peut être appropriée pour les succursales et une autre pour un centre de données au sein de la même banque, et ce simultanément. Une unité appropriée pour un genre de succursales pourra voir apparaître une autre unité de succursale appropriée différente et les deux coexister...
>
> Ce qui rend essentiel, au surplus, de rejeter le concept du *stare decisis* dans l'exercice de cette discrétion par un conseil de relations du travail. Tenant compte des évolutions et des nouveaux besoins, un Conseil ne peut être lié par une détermination antérieure s'il veut réagir rapidement et adéquatement aux transformations s'opérant dans les entreprises modernes.

This Board has said before, and still believes, that it must take into account the employer's administrative structures, so long as by doing so it does not nullify the employees' right to freely choose an association.

(pages 138-139; 299-300; and 14,312-14,313)

[25] The Board finds that the facts submitted by TD in support of its position that individual branches with their sub-branches are appropriate units are not persuasive. It may be that the business at some branches is higher in deposits than others or that each branch has its own financial targets, performance incentive targets or sales revenue goals; however, this has no impact on the organization of the bargaining unit. How employee satisfaction or customer satisfaction is measured is not relevant to the community of interest of employees within the bargaining unit.

[26] Variances of hours of operation or shift schedules for the purposes of breaks and lunch or the availability of discretionary recreational or reward funds can certainly be addressed within the context of collective bargaining. The number of managers, the different reporting relationships or management duties within given branches is relevant to the administrative structure of the bank, but as stated earlier, is not decisive in how bargaining units are to be configured.

[27] Of greater relevance is the fact that the employees work in a general geographical area where the municipalities are proximate to each other. The 11 other branches that comprise the Northern Lights District are considerably further than the 8 branches proposed for inclusion in the bargaining unit. The city of Greater Sudbury is the financial centre for Northeastern Ontario and it is not disputed that the branches proposed for inclusion serve the same customer base. TD's products and services are available at all these branches. The fact that some branches may have a more rural base than others may affect the bank's clientele, but does not generally affect employees' working conditions. While there may be differences between branches, operating procedures and levels of service are standardized for all of TD's customers.

Ce Conseil l'a déjà dit et croit encore qu'il lui faut tenir compte des structures administratives d'un employeur tant que faire se peut et en autant que ce critère ne rend pas nul l'exercice du droit au choix libre d'une association par un groupe d'employés.

(pages 138-139; 299-300; et 14,312-14,313)

[25] Le Conseil conclut que les faits soumis par TD au soutien de sa position que les succursales individuelles et leurs sous-succursales constituent des unités habiles à négocier ne sont pas convaincants. Il est possible que le volume des dépôts effectués à certaines succursales soit plus élevé qu'ailleurs ou que chaque succursale ait ses propres objectifs financiers, de rendement ou de revenu, mais cela n'a aucune incidence sur la structure de l'unité de négociation. Les moyens utilisés pour évaluer la satisfaction des employés ou de la clientèle n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer la communauté d'intérêts des employés de l'unité de négociation.

[26] Les écarts au chapitre des heures d'ouverture ou des horaires de postes aux fins de l'établissement des pauses-cafés et de la pause-repas ou l'existence de fonds discrétionnaires pour organiser des activités de loisir et accorder des récompenses peuvent certainement faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations collectives. Le nombre de superviseurs et les différentes relations de subordination ou fonctions de direction dans les succursales particulières concernent la structure administrative de la banque mais, comme il a été indiqué précédemment, il ne s'agit pas de facteurs déterminants pour définir les unités de négociation.

[27] L'élément qui revêt une importance primordiale est le fait que les employés travaillent dans une région géographique où les municipalités sont rapprochées l'une de l'autre. Les 11 autres succursales du district de Northern Lights sont beaucoup plus éloignées que les 8 visées par la demande d'accréditation. La ville du Grand Sudbury est le centre financier de la région du Nord-Est de l'Ontario et il est un fait établi que les succursales en cause servent la même clientèle. Les produits et services de TD sont offerts dans toutes ces succursales. Le fait que certaines soient situées dans un secteur rural peut avoir une incidence sur la clientèle servie mais n'a généralement aucune répercussion sur les conditions de travail des employés. Même s'il existe des différences entre les succursales, les procédures opérationnelles et les niveaux de service sont les mêmes pour tous les clients de TD.

[28] The volume of business does not fundamentally change the basic job descriptions and classifications since these are similar, if not identical, regardless of the branch. The volume of business may determine whether a job classification exists at a particular branch and the number of employees filling such job classifications. Variations in job duties (generalists vs. specialists) because of branch size do not impact the general structure of employees' working conditions. The salary ranges that apply to job classifications are consistent between branches. Employee mobility between branches is not an issue since employees apparently enjoy access to the same job opportunities. The same human resource policies, bonus incentive plan, health, welfare, and insurance and vacation benefits apply to all. While hiring and training practices may not be uniform between branches, such issues can be addressed within the collective bargaining context. Consequently, in spite of some minor differences, the working conditions of employees at the eight branches sought for inclusion in the bargaining unit are sufficiently similar for the Board to decide that there should be a single bargaining unit.

[28] Le volume d'activité n'a aucune incidence, sur les descriptions de poste et les classifications, lesquelles sont analogues, voire identiques, dans toutes les succursales. Le volume d'activité peut déterminer l'existence d'une classification d'emploi dans une succursale donnée ainsi que le nombre d'employés requis pour en exécuter les fonctions. Les différences dans les fonctions (généralistes par rapport à spécialistes) attribuables à la taille de la succursale n'ont pas d'incidence sur les conditions de travail générales des employés. Les échelles salariales sont les mêmes dans toutes les succursales. La mobilité d'une succursale à l'autre n'est pas non plus un facteur pertinent puisque les employés ont apparemment les mêmes possibilités d'emploi. Les mêmes principes de gestion des ressources humaines, programmes de primes et régimes de soins de santé, d'assurance, de mieux-être et de vacances s'appliquent à tous. Si les méthodes de recrutement et de formation ne sont pas identiques partout, rien n'empêche les parties d'en discuter dans le cadre des négociations collectives. Par conséquent, en dépit de quelques différences minimes, les conditions de travail des employés des huit succursales visées par la demande d'accréditation sont suffisamment semblables pour que le Conseil décide d'accréditer une unité de négociation unique.

[29] TD's submission that a single bargaining unit may be contrary to employee wishes is not supported by the evidence. Whether from smaller or larger branches, employees have elected, as it is their right to do so, to be represented by a single bargaining agent. To the extent that the Board determines that a unit is appropriate for collective bargaining, the employer has no say in respect of the employees' wishes. Bargaining units are not configured to accommodate the employer's administrative structure, but in view of giving employees access to collective bargaining rights.

[29] Les observations de TD selon lesquelles l'accréditation d'une unité de négociation unique pourrait être contraire à la volonté des employés ne sont pas corroborées par les éléments de preuve. Qu'ils travaillent dans une grande ou une petite succursale, les employés ont fait le choix, comme c'est leur droit, d'être représentés par un seul agent négociateur. Dès lors que le Conseil détermine qu'une unité est habile à négocier collectivement, l'employeur ne peut faire valoir son point de vue pour ce qui touche la volonté des employés. Les unités de négociation ne sont pas définies pour s'harmoniser avec la structure administrative de l'employeur, mais pour accorder des droits de négociation collective aux employés.

[30] A number of employees filed letters of concern with the Board with respect to this application. In its submissions, the employer also raised the issue that there had been coercion and intimidation during the union's certification campaign, but did not provide the union with its allegations. The Board's nvestigating officer conducted interviews of a random sample of employees and filed a confidential report of these interviews for the Board's consideration. Upon review of the employee letters and the confidential report, the Board has concluded there was no coercion or

[30] Un certain nombre d'employés ont écrit au Conseil pour lui faire part de leurs préoccupations concernant cette demande. Dans ses observations, l'employeur a aussi indiqué que le syndicat avait usé de menaces et de mesures coercitives durant la campagne d'accréditation, mais il n'a pas fait part de ses allégations au syndicat. L'agent enquêteur du Conseil a interrogé des employés choisis au hasard et a présenté ses constatations dans un rapport confidentiel au Conseil. Après examen des lettres des employés et du rapport confidentiel, le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait l'objet

intimidation of employees associated with the union's membership campaign. While some employees stated they were uncomfortable at being asked to join a union, or that it was untimely, generally, their concerns stemmed from a lack of knowledge of the unionization process and the fact that some were approached while at home. No employee stated being coerced into signing a membership card. Employees who did not agree with the certification process did not sign a membership card. The Board, therefore, dismisses these allegations as unsupported by the facts.

[31] There is one further point that should be addressed. In certification proceedings, the wishes of employees, including their motives for joining a union are not the employer's concern. Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves. Under section 96 of the *Code*, such allegations are within the Board's mandate to adjudicate and no useful purpose is served by the employer raising such an issue in an attempt to oppose an application for certification (on this point, see *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135).

[32] The employer has submitted that the district sales and service administrator with reports should be excluded from any bargaining unit. In support of its position, TD submits that this is a managerial position and that the incumbent has access to confidential information regarding human resources matters, has supervisory responsibilities with respect to two employees, including hiring, coaching and disciplining as well as completing performance appraisals. This position is three levels higher than employees reporting to her and two levels higher than a similar position without reports that the union has agreed to exclude. For these reasons, TD contends that this position does not share a community of interest with other branch employees sought for inclusion in the bargaining unit. The union contends that the incumbent of this position does not exercise real or final decision-making authority with respect to industrial relations, nor does she exercise her responsibility with great frequency.

[33] The Board finds that as long as she exercises the responsibilities as described by the employer, the incumbent of this position satisfies the requirements for

d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement. Des employés ont fait part de leur malaise à être sollicités par un syndicat ou indiqué que le moment était mal choisi, mais leurs préoccupations découlaient, pour la plupart, d'une méconnaissance du processus de syndicalisation et du fait que certains avaient été sollicités à leur domicile. Aucun employé n'a déclaré avoir été contraint de signer une carte d'adhésion. Ceux qui n'approuvaient pas la procédure d'accréditation n'ont pas signé de carte d'adhésion. Par conséquent, le Conseil rejette les allégations de l'employeur car elles ne sont pas corroborées par les faits.

[31] Il reste encore un autre point à examiner. Dans les procédures d'accréditation, la volonté des employés, y compris les raisons pour lesquelles ils adhèrent à un syndicat, ne regardent pas l'employeur. Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil. En vertu de l'article 96 du *Code*, le Conseil est habilité à statuer sur de telles allégations et il ne sert à rien sur le plan des relations du travail que l'employeur soulève cette question dans le but de faire échec à une demande d'accréditation (à cet égard, voir *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135).

[32] L'employeur est d'avis que le poste d'administrateur des ventes et du service au niveau du district, qui est assorti de responsabilités de supervision, devrait être exclu de toute unité de négociation. Au soutien de sa position, il indique qu'il s'agit d'un poste de direction qui comporte l'accès à des renseignements confidentiels concernant les questions de ressources humaines et suppose la supervision de deux employés, dont le recrutement, l'encadrement, la prise de mesures disciplinaires et la préparation d'évaluations de rendement. Le poste est de trois niveaux hiérarchiques plus élevé que celui des employés supervisés et de deux niveaux plus élevé que celui d'un poste analogue non assorti de fonctions de supervision, que le syndicat a accepté d'exclure. Pour ces motifs, TD estime que la titulaire du poste n'a aucune communauté d'intérêts avec les autres employés de la succursale visés par la demande d'accréditation. Le syndicat affirme pour sa part que la titulaire n'a aucun pouvoir décisionnel réel ou définitif en matière de relations du travail et qu'elle n'exerce pas ses responsabilités très souvent.

[33] Le Conseil estime que dans la mesure où elle exerce les responsabilités décrites par l'employeur, la titulaire du poste satisfait aux critères d'exclusion

exclusion under the definition of "employee" of section 3 of the *Code*, which excludes employees who perform management functions. It is not necessary that she exercise labour relations and management functions. One or the other of these responsibilities is sufficient to satisfy the requirements of section 3.

[34] The Board must now address the employer's request that the Board order a representation vote in order to ascertain employee wishes. The Board's practice in certification applications is to ascertain the wishes of employees by means of membership cards. Where the union has majority status, the Board will certify without holding a vote. A simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification under section 28(c) of the *Code*.

[35] Where questions arise as to the validity of membership evidence filed by the applicant union, the Board's practice is to investigate the allegations by means of confidential interviews conducted, as was the case here, by the Board's investigating officer. Where the Board is satisfied that the allegations are not founded, there will be no reason to conduct a vote, as the Board will verify and rely on membership evidence provided by the union at the time of its application. This verification is conducted by the investigating officer.

[36] This panel of the Board finds it appropriate to follow the policy established by the CLRB in *National Bank of Canada*, *supra*, whereby there is no need for the union to demonstrate majority support of each branch in order to be certified.

[37] In this case, the Board is satisfied that the Steelworkers have the support of the majority of employees within the bargaining unit and, accordingly, certifies them to represent a bargaining unit of employees to be described as follows:

> all employees of TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, **excluding** managers and persons above the rank of manager and employees in the Business Banking and Insurance Group.

énoncés dans la définition d'un «employé» à l'article 3 du *Code*, lequel exclut les employés exerçant des fonctions de direction. Il n'est pas nécessaire que la titulaire du poste exerce des fonctions de direction et des fonctions confidentielles en matière de relations du travail. L'un ou l'autre suffit pour satisfaire aux exigences de l'article 3.

[34] Le Conseil doit maintenant se pencher sur la demande de l'employeur visant à ce que le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer la volonté des employés. La pratique du Conseil, dans des demandes d'accréditation, est de confirmer la volonté des employés au moyen des cartes d'adhésion. Lorsque le syndicat obtient l'appui de la majorité, le Conseil accepte d'accréditer l'unité de négociation proposée sans exiger la tenue d'un scrutin. Le simple appui de la majorité des membres de l'unité de négociation suffit pour rendre une ordonnance d'accréditation en vertu de l'alinéa 28c) du *Code*.

[35] Dans les cas où la validité de la preuve d'adhésion présentée par le syndicat requérant semble contestable, le Conseil charge habituellement l'agent enquêteur de vérifier les allégations au moyen d'entrevues confidentielles, comme ce fut le cas en l'espèce. Lorsque le Conseil est convaincu que les allégations ne sont pas fondées, il n'y aura alors aucune raison de tenir un scrutin puisque le Conseil vérifiera et acceptera la preuve d'adhésion fournie par le syndicat au moment de la présentation de la demande d'accréditation. Cette vérification est effectuée par l'agent enquêteur.

[36] Le présent banc du Conseil juge approprié d'appliquer les principes établis par le CCRT dans *Banque Nationale du Canada*, précitée; autrement dit, il n'est pas nécessaire que le syndicat démontre qu'il bénéficie de l'appui de la majorité dans chaque succursale pour être accrédité à titre d'agent négociateur.

[37] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil est convaincu que les Métallurgistes bénéficient de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation et l'accrédite à titre d'agent négociateur de l'unité décrite ci-après:

> tous les employés de TD Canada Trust dans la ville du Grand Sudbury, **à l'exclusion** des superviseurs et de ceux de niveau supérieur et des employés appartenant au groupe des opérations bancaires et de l'assurance.

[38] Certification order to follow accordingly. This is a unanimous decision of the Board.

[38] L'ordonnance d'accréditation sera rendue en conformité avec les motifs de la présente décision. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

BHP Diamonds Inc., March 21, 2001 (CIRB LD 419)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

National Bank of Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 24; 28; 29; 96

AFFAIRES CITÉES

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT nº 907)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1986), 68 di 67 (CCRT nº 604)

Banque Nationale du Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT nº 542)

BHP Diamonds Inc., 21 mars, 2001 (CCRI LD 419)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI nº 135

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 24; 28; 29; 96

Gov't Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

United Transportation Union,
complainant,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board Files: 23386-C
24061-C

Decision no. 315
March 24, 2005

Unfair labour practice and bad faith bargaining complaints filed by the union.

Unfair labour practice - Violation of collective agreement - Deferral to arbitration - Railways - The union alleges that the employer engaged in unfair labour practices that have rendered the arbitration process ineffective - Preliminary objection that the Board should exercise its discretion to defer the union's complaints to arbitration - There appears to be a general consensus that, under certain conditions, it may be appropriate to deal with broader collective agreement issues that cannot be fully addressed by the grievance arbitrator - The Board summarizes the evolution of its thinking on its discretion to hear unfair labour practice complaints where there may be concurrent jurisdiction of a labour arbitrator over the same subject-matter - The Board applies the test of the essential character of the dispute - The complaints concerning the application and interpretation of the collective agreement have already been the subject of an award by the arbitrator - The Board finds but two counts of unfair labour practices among the several alleged by the union - To the extent where the employer repeatedly breaches the same sections of the collective agreement, even after the interpretation of these sections have been the subject of one or several arbitral awards, the grievance procedure may be said to have become ineffective and the union is entitled to some relief - The Board declares that the employer violated section 94(1) of the *Code* and directs

Motifs de décision

Travailleurs unis des transports,
plaignant,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossiers du Conseil: 23386-C
24061-C

Décision n° 315
le 24 mars 2005

Plaintes de pratique déloyale de travail et de négociation de mauvaise foi déposées par le syndicat.

Pratique déloyale de travail - Violation de la convention collective - Renvoi à l'arbitrage - Chemins de fer - Le syndicat allègue que l'employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail, ce qui a rendu la procédure d'arbitrage inefficace - À titre d'objection préliminaire, l'employeur soutient que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire et renvoyer les plaintes à l'arbitrage - Le consensus général qui semble se dégager est que, dans certaines conditions, il peut être nécessaire de statuer sur des questions générales résultant de la convention collective qui ne peuvent pas être examinées complètement par l'arbitre de griefs - Le Conseil résume l'évolution de sa pensée sur la question du pouvoir discrétionnaire dont il est investi d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un arbitre du travail est aussi habilité à se saisir de la même question - Le Conseil applique le critère de l'essence du différend - Les plaintes concernant l'application et l'interprétation de la convention collective ont déjà fait l'objet d'une décision de l'arbitre - Le Conseil conclut à l'existence de deux cas de pratiques déloyales de travail parmi tous ceux allégués par le syndicat - Pour peu que l'employeur continue de contrevenir aux mêmes dispositions de la convention collective, même après que leur interprétation ait fait l'objet d'une ou de plusieurs sentences arbitrales, on peut donc dire que la

the employer to cease and desist from violating the collective agreement.

Failure to bargain in good faith - Communications permissible by employer - The union alleges that declarations by the employer at shareholder meeting about workforce reductions and increases in work hours to be part of new collective agreements, just as negotiations were getting started, constitute bargaining in bad faith - Section 94(2)(c) of the *Code* is quite specific about what is considered interference in the representation of employees by a trade union: a representative of the employer may present a personal point of view, as long as there is no coercion, intimidation, threats, or promises of undue influence - The Board examined the three elements that are to be considered to determine whether the impugned communication crosses the line from acceptable to interference, that is, the labour relations context of the communications, the content of the communication and its effect - The Board dismisses the union's bad faith bargaining complaint.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held in Toronto on November 12 and 13, 2003, on May 25 to 28, 2004, on July 12 to 15, 2004, on August 9 to 13, 2004, on August 23 and 24, 2004, on October 8, 2004 and on October 13 to 15, 2004.

Appearances

Messrs. Michael Church and Denis Ellickson, for the United Transportation Union;
Mr. André Giroux and Ms. Karen Tobin, for Canadian National Railway Company.

I - The Union's Complaints

[1] The United Transportation Union (UTU or the union) has filed two complaints.

procédure de règlement des griefs est devenue inefficace et que le syndicat a droit à un redressement - Le Conseil déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions du paragraphe 94(1) du *Code* et enjoint à l'employeur de s'abstenir de contrevenir à ces dispositions de la convention collective.

Défaut de négocier de bonne foi - Communications acceptables de l'employeur - Le syndicat allègue que les propos tenus par l'employeur, à l'occasion d'assemblées des actionnaires, concernant l'inclusion de clauses permettant de réduire les effectifs et d'augmenter les heures de travail dans les prochaines conventions collectives, alors que les négociations venaient tout juste de commencer, sont une indication de négociation de mauvaise foi - L'alinéa 94(2)c) du *Code* indique très clairement à quel moment il y a intervention dans la représentation des employés par un syndicat: un représentant de l'employeur peut exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'use pas indûment de son influence, ne fasse pas de promesses ou ne recoure pas à la coercition, à l'intimidation ou à la menace - Le Conseil a examiné les trois critères qui doivent être pris en considération pour déterminer si les communications dépassaient les limites de l'acceptable pour entrer dans la sphère de l'ingérence, c'est-à-dire le contexte des communications relatif aux relations du travail, le contenu des communications et leur effet - Le Conseil rejette la plainte du syndicat concernant les allégations de négociation de mauvaise foi.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Des audiences ont été tenues à Toronto les 12 et 13 novembre 2003, du 25 au 28 mai 2004, du 12 au 15 juillet 2004, du 9 au 13 août 2004, les 23 et 24 août 2004, le 8 octobre 2004, ainsi que du 13 au 15 octobre 2004.

Ont comparu

M[es] Michael Church et Denis Ellickson, pour les Travailleurs unis des transports;
M[es] André Giroux et Karen Tobin, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I - Les plaintes du syndicat

[1] Les Travailleurs unis des transports (le TUT ou le syndicat) ont déposé deux plaintes.

[2] In the first complaint (Board file no. 23386-C), the union alleges that Canadian National Railway Company (CN or the employer) has engaged in unfair labour practices contrary to the provisions of the *Code* that have rendered the arbitration process ineffective.

[3] The union's evidence is the following. The employer has not responded in writing to grievances, as requested by the union over a year ago, except recently, when some 200 grievances were denied on the basis of timeliness. The employer continues to violate the rest provisions of the collective agreement, even though the union has been successful in a number of grievance arbitrations upholding such claims. Time claim grievances have accumulated and at one point were unilaterally sidetracked into a separate review process (IP) without regard to the grievance process of the collective agreement which, the union alleges, was intended as a procedure to avoid dealing with the issue.

[4] The union has had to refer nearly identical issues to arbitration because the employer has taken a novel view of the intended meaning of certain arbitration awards. Grievances are settled the day of the arbitration hearing, often due to a refusal to discuss the issues with the union beforehand, with the consequent loss of opportunity for other cases to be heard by the Canadian Railway Office of Arbitration and Dispute Resolution (CROA) arbitrator on that day. The employer's position before going to arbitration is often not known because there have been no or insufficient joint conferences to address grievances. When a grievance is referred to arbitration, the employer is not proposing joint statements for the union's consideration or its own *ex parte* statements. Thus, the union can rely only on its own statements or witnesses heard on the day of the arbitration to know the full extent of the employer's case.

[5] The union complains that the compensation of claims either settled or won at arbitration are unduly delayed. The union takes the view that this is a form of intimidation of employees to force compliance with the employer's policies. This delay has imposed unnecessary hardship on some grievors and, in the union's view, is just another means of upsetting employees. It took the employer more than a year to pay time claims and rest violations once they were settled. Furthermore, the employer is clawing back,

[2] Dans la première plainte (dossier du Conseil n° 23386-C), le syndicat allègue que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) s'est livrée à des pratiques déloyales de travail en violation du *Code*, ce qui a rendu la procédure d'arbitrage inefficace.

[3] La preuve du syndicat est la suivante. L'employeur n'a pas répondu par écrit aux griefs, en dépit de la demande formulée par le syndicat il y a plus d'un an, sauf récemment, lorsque 200 griefs environ ont été rejetés pour non-respect du délai de présentation. L'employeur continue de violer la convention collective en ce qui à trait aux périodes de repos, même si le syndicat a obtenu gain de cause dans un certain nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage. Des griefs relatifs aux réclamations pour fiche de temps se sont accumulés, puis ont été renvoyés à un processus d'examen distinct («IP») au mépris de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective, ce qui, de l'avis du syndicat, se voulait un moyen d'éviter de faire face au problème.

[4] Le syndicat a été obligé de renvoyer des questions presque identiques à l'arbitrage parce que l'employeur fait une interprétation inédite de certaines décisions arbitrales. Des griefs sont réglés le jour même de l'audience d'arbitrage, en raison bien souvent du refus de l'employeur de discuter à l'avance du différend avec le syndicat, de sorte que d'autres affaires qui pourraient être instruites ce jour-là par le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (BAMCFC) ne le sont pas. La position de l'employeur reste souvent inconnue jusqu'au renvoi à l'arbitrage parce qu'il n'y a pas ou pas assez de conférences mixtes pour examiner les griefs. Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage, l'employeur omet de fournir un projet d'exposé conjoint au syndicat ou ses propres déclarations *ex parte*. Le syndicat en est donc réduit à se fonder sur ses propres déclarations ou sur les témoignages entendus à l'audience d'arbitrage pour connaître pleinement l'intervention de l'employeur.

[5] Le syndicat soutient que l'indemnisation des demandes réglées ou accueillies à l'arbitrage est retardée sans motif valable. Il s'agit en quelque sorte d'un moyen d'intimidation utilisé par l'employeur pour obliger les employés à se conformer à ses politiques. Ce retard a causé des difficultés inutiles à certains employés, ce qui, au dire du syndicat, n'est rien d'autre qu'une autre façon de contrarier les employés. Il a fallu plus d'un an à l'employeur pour indemniser les employés quant aux réclamations pour fiche de temps

without prior notice and after several months, monies paid as compensation for uncontested time claims, with the consequence that employees are now outside the time limits of the collective agreement to grieve the claw-backs.

et aux violations des dispositions régissant les périodes de repos après le règlement des griefs. En outre, l'employeur a entrepris de récupérer les montants versés en dédommagement des réclamations pour fiche de temps non contestées, sans préavis, et ce, après plusieurs mois, de sorte que le délai prévu par la convention collective pour contester cette mesure est désormais expiré.

[6] The union cites what it considers to be blatant disregard of the provisions of the collective agreement. Management is repeatedly being asked to perform bargaining unit work when there are crews available. Crews are being ordered to switch trains en route even though this is clearly contrary to the collective agreement. The union accuses the employer of having imposed illegal transfer restrictions from some regions in order to fill positions in the Toronto area, which is one of the more difficult regions to staff because of the cost of living.

[6] Le syndicat fournit des exemples de ce qu'il qualifie de mépris flagrant des dispositions de la convention collective. La direction est constamment appelée à exécuter des tâches de l'unité de négociation alors que des équipes sont disponibles pour faire le travail. Des équipes sont chargées d'effectuer des manoeuvres de trains en cours de route même si c'est clairement contraire à la convention collective. Le syndicat accuse l'employeur d'avoir limité illégalement les possibilités de mutation à partir de certaines régions afin de combler des postes dans la région de Toronto, l'une des régions où il est difficile de trouver du personnel en raison du coût élevé de la vie.

[7] Extended runs at Capreol were collapsed and complaints were filed by the employer before the Board alleging concerted job action by employees because the employer jumped to conclusions when employees invoked legitimate reasons to delay reporting to work. The employer eventually agreed to withdraw the complaints.

[7] Après avoir supprimé les parcours allongés à Capreol, l'employeur a déposé des plaintes au Conseil en alléguant que des employés avaient pris des moyens de pression concertés. L'employeur en était arrivé rapidement à cette conclusion alors que les employés avaient justifié leur retard au travail par des raisons valables. L'employeur a ultérieurement accepté de retirer ses plaintes.

[8] The union cites the following examples of alleged intimidation of employees. The employer has unilaterally changed the long established progressive discipline policy of demerit points applied throughout the railway industry. The employer is applying a new and stricter attendance management policy. Discipline for minor infractions is being applied more harshly than before, as evidenced by the number of cases where the arbitrator has substituted a lesser penalty. Long service employees are being terminated for rule violations. Employees are being intimidated into signing "personal undertakings" in return for reduced discipline, in lieu of termination.

[8] Le syndicat cite les exemples suivants d'intimidation des employés. L'employeur a modifié sans consultation la politique de mesures disciplinaires progressives fondée sur l'attribution de points de démérite, en vigueur depuis des années dans l'ensemble du secteur ferroviaire, pour la remplacer par une nouvelle politique plus stricte de gestion des présences. Des infractions mineures entraînent des sanctions plus sévères qu'avant, comme en témoigne le nombre de cas où l'arbitre a accordé une peine moins lourde. Des employés de longue date sont congédiés pour avoir transgressé les règles. Des employés faisant face à un congédiement sont contraints, par intimidation, à signer des «engagements personnels» en échange d'une mesure disciplinaire réduite.

[9] The union argues that the employer's actions with respect to this complaint constitute a repudiation of the collective agreement and have detrimentally affected its ability to represent its members. The union submits that the grievance and arbitration process is no longer

[9] Le syndicat affirme que les actes de l'employeur à l'origine des plaintes en instance équivalent à une répudiation de la convention collective et ont compromis la capacité du syndicat de représenter ses membres. Il indique que la procédure de règlement des

effective in resolving disputes that arise under the collective agreement because the employer continues to violate its provisions with impunity or comes up with novel interpretations to what were previously decided issues. The union submits that a grievance arbitrator has no authority to address these broad issues and asks the Board to intervene and order the employer to cease and desist from continuing with such conduct.

[10] In the second complaint (Board file no. 24061-C), the union alleges that declarations by CN's Chief Executive Officer at shareholder meetings about work force reductions and increases in working hours to be part of new collective agreements, just as negotiations were getting started, constitute bargaining in bad faith. The union contends that the CEO's declarations are a breach of the confidentiality agreement signed at the outset of negotiations.

[11] The union submits that the CEO's comments are designed to intimidate the union and its members and are part of the employer's intention to import the so-called American model of labour relations to labour relations in Canada, in defiance of the *Code* and its purposes.

[12] The union further alleges that the employer has made changes in working conditions while the parties are engaged in collective bargaining, contrary to the express provisions of the *Code*. The employer unilaterally changed the switching limits at the Oshawa yard from 299.5 to 305.0 miles, based on unverified information, thereby transferring the work of Toronto road employees to Oshawa yard employees, with the result of unnecessarily displacing employees.

[13] The union submits that after the commencement of collective bargaining, it became aware of the employer's deliberate violation of the express provisions of the collective agreement in that it directed Toronto road crews to return with trains from Belleville when there were Belleville crews available to do the work. The union argues that these directions constituted a change in working conditions during the collective bargaining period sanctioned by the *Code*.

griefs et d'arbitrage n'est plus efficace pour régler les différends résultant de la convention collective puisque l'employeur continue d'en violer impunément les dispositions ou propose des interprétations inédites concernant des questions ayant déjà fait l'objet de décisions. Le syndicat se dit d'avis que les arbitres de griefs ne sont pas habilités à se saisir de ces questions générales et demande que le Conseil d'intervienne pour ordonner à l'employeur de s'abstenir d'agir de la sorte.

[10] Dans la seconde plainte (dossier du Conseil nº 24061-C), le syndicat allègue que les propos tenus par le chef de la direction du CN, à l'occasion d'assemblées des actionnaires, concernant l'inclusion de clauses permettant de réduire les effectifs et d'augmenter les heures de travail dans les prochaines conventions collectives, alors que les négociations venaient tout juste de commencer, sont une indication de négociation de mauvaise foi. Il prétend que ces déclarations vont à l'encontre de l'entente de confidentialité signée par les parties au début des négociations.

[11] Le syndicat affirme que les déclarations du chef de la direction visent à intimider le syndicat et ses membres et qu'elles s'inscrivent dans la stratégie de l'employeur pour importer au Canada ce qu'il est convenu d'appeler le modèle américain de relations du travail, au mépris du *Code* et de ses objets.

[12] Le syndicat prétend en outre que l'employeur a apporté des modifications aux conditions d'emploi après le début des négociations collectives, en violation des dispositions explicites du *Code*. L'employeur a modifié sans consultation le périmètre de manoeuvres à la gare d'Oshawa, de 299,5 à 305 milles, en s'appuyant sur renseignements non vérifiés, transférant ainsi le travail des équipes de ligne de Toronto à celles de la gare d'Oshawa, ce qui a entraîné des déplacements inutiles d'employés.

[13] Le syndicat affirme que les négociations collectives avaient déjà commencé quand il a appris que l'employeur chargeait des équipes de lignes de Toronto de ramener des trains de Belleville lorsqu'il y avait des équipes disponibles à Belleville pour faire le travail, ce qui constitue une violation délibérée des dispositions explicites de la convention collective. Le syndicat affirme que cela constitue une modification des conditions d'emploi durant la période de négociation collective reconnue par le *Code*.

[14] In the union's view, the employer's conduct has the effect of diminishing the union in the eyes of its members at a time during collective bargaining when the support of the membership and confidence is critical.

II - The Employer's Response

[15] The employer does not disagree with most of the facts raised by the union, but disputes the union's interpretation that its actions are breaches of the *Code*, that there is a sinister plot to undermine its representation of its members or that a change of management and the arrival of a new Chief Executive Officer have any bearing on these issues. The employer submits that the events that are the subject of the union's complaint are isolated and unrelated incidents and that the employer has positively addressed most of the union's complaints within the last year.

[16] The employer submits that it has not changed its discipline policies, but now applies them more consistently. Employees who do their job well are rewarded; employees who violate the rules and endanger lives are disciplined.

[17] The employer points out that most of the union's evidence focuses on issues in the Central Region. Mr. Barry Hogan, CN's Main Labour Relations Spokesperson, and Mr. Rex Beatty, the union's General Chairperson, have represented their respective constituents for quite sometime and, until recently, always found ways to informally resolve disputes through joint conferences and mutual accommodation without having to proceed to arbitration. It was simply not the practice to respond to grievances in writing to achieve these results.

[18] The union now wants a formal grievance procedure as outlined in the collective agreement. Such a change takes some time to implement and involves cooperation from both sides. The employer submits that it has implemented a system for answering grievances in writing within the prescribed time limits with respect to time claims and the rest period violations. As a consequence, it now holds the union to the time limits provided in the collective agreement. Accordingly, it has given notice to the union that blanket extensions to advance grievances to the next step or to arbitration will no longer be granted as before. As well, since

[14] Le syndicat affirme que la conduite de l'employeur a pour effet de le discréditer aux yeux de ses membres à une étape des négociations collectives où il doit absolument pouvoir compter sur leur appui et leur confiance.

II - La réponse de l'employeur

[15] L'employeur ne conteste pas la plupart des faits décrits par le syndicat, mais n'est pas d'accord avec sa prétention que ses actes constituent des violations du *Code*, qu'il existe un horrible complot pour éroder la représentation de ses membres ou qu'un changement de direction et l'arrivée d'un nouveau chef de la direction ait quelque incidence sur ces questions. L'employeur déclare que les événements faisant l'objet de la plainte du syndicat sont des incidents isolés et non reliés et qu'il a répondu de manière constructive à la plupart de ses plaintes dans la dernière année.

[16] L'employeur affirme que ce sont les mêmes politiques disciplinaires qui sont en place, mais qu'elles sont désormais appliquées de manière plus uniforme. Les employés qui font bien leur travail sont récompensés; ceux qui transgressent les règles et mettent la vie des autres en danger font l'objet de mesures disciplinaires.

[17] L'employeur fait observer que la plupart des éléments de preuve présentés par le syndicat ont trait à des questions concernant la région du centre. M. Barry Hogan, porte-parole principal du CN en matière de relations du travail, et M. Rex Beatty, président général du syndicat, sont en poste depuis quelque temps déjà et avaient toujours réussi, jusqu'à tout récemment, à régler leurs différends à l'amiable dans le cadre de conférences mixtes et par des accommodements mutuels, sans recourir à l'arbitrage. Il n'était tout simplement pas dans les habitudes de l'employeur de répondre aux griefs par écrit pour arriver à ces résultats.

[18] Le syndicat veut désormais une procédure officielle de règlement des griefs comme celle prévue par la convention collective. La mise en oeuvre d'un tel changement est un assez long processus qui nécessite la collaboration des deux parties. L'employeur indique avoir instauré un système pour répondre aux griefs par écrit dans le délai prescrit dans le cas des réclamations pour fiche de temps et des violations des dispositions régissant les périodes de repos. Le syndicat est désormais tenu de respecter les délais prévus par la convention collective; il a d'ailleurs été avisé que des prolongations générales du délai fixé pour le renvoi des

uncontested time claims are paid by the employer after 30 days, employees have no reason to file a grievance to obtain payment.

[19] The employer takes issue with the union's allegations about the number of grievances filed and their effect on the grievance procedure. The employer did not become aware of the great number of outstanding grievances until this information was submitted by the union as part of its evidence at a grievance arbitration on January 28, 2004, since many of these grievances had yet to be formally submitted at the third step of the grievance procedure. This is what prompted the employer not to grant any further unlimited extensions for grievances filed at the final step of the grievance procedure and to issue responses of untimeliness for a substantial number of grievances already filed. The employer states that it is often unable to reply to a grievance at the third level because the union does not attach all the documents related to a case file, including responses at the previous levels.

[20] In response to the union's allegation that it does not have the full extent of employer's position before going to arbitration, the employer responds that its position can be found in the incident investigation report, the disciplinary form and the joint conference. The employer submits that if the employer does not respond to the grievance at any level, the union has the option of submitting the grievance at the next level or of proceeding directly to arbitration. However, the union is now getting written responses to most if not all of its grievances filed at the third level.

[21] The employer also defends its right to discipline an employee. Where the discipline is too harsh, the arbitrator has reduced it and this cannot be considered intimidation of employees. The employer also defends its position of proceeding to arbitration where it anticipates that a different set of facts could have an effect on an already decided issue. The union strategically allows a continued violation of the collective agreement to go unchecked over a period of time before going to arbitration over the issue. Therefore, the employer may be entitled to rely on

griefs au palier suivant ou à l'arbitrage ne seraient plus accordées. De même, étant donné que les employés sont indemnisés après 30 jours dans le cas des réclamations pour fiche de temps non contestées, ils n'ont aucune raison de présenter un grief pour obtenir le paiement voulu.

[19] L'employeur conteste les allégations du syndicat concernant le nombre de griefs présentés et leur effet sur la procédure de règlement des griefs. Il dit n'avoir été informé du nombre élevé de griefs non réglés qu'au moment où le syndicat a fourni cette information dans le cadre de sa preuve, à l'audience d'arbitrage d'un grief le 28 janvier 2004; ceci était dû au fait que bon nombre de ces griefs n'avaient pas encore été renvoyés officiellement au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. C'est alors que l'employeur décida de ne plus accepter de prolonger indéfiniment le délai de présentation des griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et de considérer comme irrecevables une bonne partie des griefs déjà présentés. L'employeur affirme qu'il est souvent incapable de répondre à un grief au troisième palier parce que le syndicat a omis de joindre tous les documents nécessaires, y compris les réponses reçues aux paliers précédents.

[20] À l'allégation selon laquelle le syndicat n'est pas au courant de tous les détails de la position de l'employeur avant l'audience d'arbitrage, l'employeur répond qu'elle est exposée dans le rapport d'enquête sur l'incident, le formulaire disciplinaire et le compte rendu de la conférence mixte. Si l'employeur ne répond pas au grief à l'un ou l'autre des divers paliers, rien n'empêche le syndicat de renvoyer le grief au palier suivant ou directement à l'arbitrage. Toutefois, le syndicat obtient désormais des réponses écrites à la plupart, voire la totalité des griefs renvoyés au troisième palier.

[21] L'employeur défend aussi son droit d'imposer des mesures disciplinaires. Dans les cas où les sanctions sont trop sévères, l'arbitre intervient pour y substituer des peines moins lourdes; on ne saurait donc considérer ces mesures disciplinaires comme de l'intimidation. L'employeur défend aussi son droit de s'adresser à un arbitre lorsqu'il prévoit qu'un ensemble de faits différents pourrait avoir une incidence sur l'issue d'un différend ayant déjà fait l'objet d'une décision. La stratégie du syndicat est de laisser la violation de la convention collective se poursuivre pendant quelque

certain interpretations of the collective agreement because of past practice.

[22] The employer submits that it settles grievances at mediation, once it becomes obvious its position will not be upheld at arbitration. Settlements, whether at a joint conference or on the day of the arbitration, are part of the normal course in labour relations. On the day of the arbitration, the CROA arbitrator often assists the parties in finding new or alternate solutions to remedy a dispute. The CROA arbitrator has now determined a number of issues that serve as a basis for how it conducts its business, and steps have been taken to educate its managers on the interpretation of the collective agreement concerning such issues. The union is being unreasonable when it insists on putting a grievance on the arbitration docket knowing full well that the issue is about to be settled. The employer denies that the delayed payment of claims won at arbitration undermines the union. This is simply an internal administrative matter.

[23] The decision to implement the IP system was made to respond to an influx of grievances on the same issues at the local level until they could be addressed by the arbitrator, and the system worked just fine until the General Chairperson got involved. Nevertheless, the IP process no longer exists and the claims have been paid.

[24] The employer states that employees were not forced to sign personal undertakings without this being brought to the attention of the General Chairperson; otherwise, such undertakings would be void. Moreover, this has not prevented individual employees from voluntarily signing such agreements to avoid termination.

[25] The union's concerns about improper transfer restrictions on employees transferring to Toronto were settled with the employer lifting these restrictions once the union told the employer that it would likely face duty of fair representation complaints over this issue.

temps avant de renvoyer la question en arbitrage. Par conséquent, l'employeur serait en droit de se fonder sur certaines interprétations de la convention collective en raison de pratiques passées.

[22] L'employeur affirme que les griefs sont réglés par la voie de la médiation dans les cas où il constate que sa position ne sera pas confirmée en arbitrage. La conclusion d'ententes, que ce soit dans le cadre d'une conférence mixte ou le jour même de l'audience d'arbitrage, s'inscrit dans le cours normal des choses en relations du travail. Le jour de l'audience d'arbitrage, l'arbitre du BAMCFC apporte souvent son aide aux parties pour trouver des solutions nouvelles ou des solutions de rechange pour régler un différend. L'arbitre du BAMCFC a déjà statué sur un certain nombre de questions et l'employeur applique ses décisions dans le cours normal de ses activités; des mesures ont également été prises pour fournir des renseignements aux gestionnaires sur l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective. Le syndicat adopte une attitude déraisonnable lorsqu'il insiste pour renvoyer un grief à l'arbitrage, sachant que le différend est sur le point d'être réglé. L'employeur refuse d'admettre que le fait qu'il tarde à indemniser le paiement des réclamations accueillies à l'arbitrage érode la représentation du syndicat. À son point de vue, il s'agit simplement d'une question d'administration interne.

[23] La décision de mettre en oeuvre le système «IP» est attribuable à une augmentation subite du nombre de griefs portant sur les mêmes questions au niveau local en attendant qu'ils puissent être traités par un arbitre; le système fonctionnait très bien jusqu'à ce que le président général du syndicat intervienne. Cela dit, ce système n'existe plus et les employés ont été indemnisés à cet égard.

[24] L'employeur affirme que les employés n'ont pas été contraints de signer des engagements personnels sans que le président général du syndicat en soit informé, car ces engagements n'auraient aucune valeur autrement. Il ajoute que cela n'a cependant pas empêché des employés de signer volontairement de tels engagements pour éviter un congédiement.

[25] Les doléances du syndicat au sujet des restrictions inappropriées imposées aux employés mutés à Toronto ont été entendues puisque l'employeur a levé ces restrictions après avoir été informé que le syndicat s'exposait à des plaintes de manquement au devoir de représentation juste à cet égard.

[26] The employer disagrees that the enforcement of attendance management or discipline policies constitutes intimidation or harassment of union members. The employer has won arbitrations regarding these policies, and grievances have been upheld or dismissed depending on the facts in each case, but the policies have not been declared contrary to the collective agreement.

[27] The employer contends there can be no breach of the freeze violations with regard to Toronto crews working out of Belleville, as this started to occur well before notice to bargain was given. Simply because the Local Chairperson did not have any knowledge of the violations until after notice to bargain was given does not constitute a violation of the freeze of working conditions during collective bargaining. The union's complaint in this regard allegedly does not take into account situations where a train must be rescued because of mechanical problems.

[28] The employer challenges the union's position about the legitimacy of changes in switching limits at Oshawa. According to the employer, it relied on a letter dated 1986 about the changes it was undertaking concerning these limits. The union objected to the employer's interpretation, but was unable to provide written evidence to the contrary at the time. The employer applied its interpretation until the day of the arbitration, when the union produced the letter in which it objected to a previous change in switching limits without its consent. The employer submits it made an honest mistake and settled the matter; it contends that the issue could have been resolved sooner had the union been able to provide a copy of its letter of objection sooner.

[29] The employer's view is that the switching of trains was not covered by the collective agreement and that before the arbitrator's ruling, there were no previous decisions that prevented the employer from taking such action. Accordingly, there can be no violation of the freeze period.

[30] The employer takes the position that the collective agreement does not totally prohibit the performance of bargaining unit work by managers. The employer insists that it is only after exhausting all the provisions of the

[26] L'employeur refuse d'admettre que l'application des politiques disciplinaires ou de gestion des présences équivaut à de l'intimidation ou du harcèlement des membres du syndicat. Il dit avoir obtenu gain de cause à l'arbitrage concernant ces politiques; des griefs ont aussi été rejetés ou accueillis en fonction des faits de chaque affaire, mais les politiques n'ont pas été déclarées contraires à la convention collective.

[27] L'employeur affirme qu'il ne peut y avoir de violation des dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi dans le cas des équipes de Toronto travaillant à Belleville, étant donné qu'au début, l'avis de négociation n'avait pas encore été donné. Ce n'est pas parce que le président local a été informé de la situation seulement après la remise de l'avis de négociation qu'il y a eu violation des dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi durant les négociations collectives. La plainte du syndicat à cet égard ne tiendrait pas compte des situations où il est nécessaire de dépanner un train à cause de problèmes mécaniques.

[28] L'employeur conteste la position du syndicat concernant la légitimité de la modification du périmètre de manoeuvres à Oshawa. Il soutient s'être appuyé sur une lettre datée de 1986 décrivant les modifications auxquelles il procédait à cet égard. Le syndicat a contesté l'interprétation de l'employeur, sans toutefois réussir à fournir des éléments de preuve écrits établissant le contraire à l'époque. L'employeur a appliqué son interprétation jusqu'au jour de l'audience d'arbitrage, quand le syndicat a produit la lettre dans laquelle il protestait contre une modification précédente du périmètre de manoeuvre effectuée sans son autorisation. L'employeur indique qu'il a commis une erreur en toute bonne foi et qu'il a conclu une entente avec le syndicat à cet égard depuis; le problème aurait pu être réglé avant si le syndicat avait été capable de produire une copie de sa lettre de protestation plus tôt.

[29] L'employeur est d'avis que les manoeuvres de train ne sont pas assujetties aux dispositions de la convention collective et qu'avant que l'arbitre ne statue sur la question, rien ne l'empêchait de prendre une mesure de ce genre. Par conséquent, il ne peut pas avoir contrevenu aux dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi.

[30] L'employeur déclare que la convention collective n'interdit pas totalement aux gestionnaires d'exécuter des tâches de l'unité de négociation. C'est seulement après avoir épuisé tous les moyens prévus par la

collective agreement to find a replacement that the employer exercises its discretion (the "Hudson Bay rule") and that a supervisor is asked to do the work. This usually occurs when work has to be done immediately, in emergency situations or at night and on weekends. No manager is doing bargaining unit work on a full-time or regular basis.

convention collective pour trouver un remplaçant qu'il exerce son pouvoir discrétionnaire (la «règle de la Baie d'Hudson») et appelle un superviseur en renfort. En général, lorsque le travail doit être effectué sans délai, en cas d'urgence ou le soir et les fins de semaine. Aucun gestionnaire n'exécute des tâches de l'unité de négociation à temps plein ou de façon courante.

[31] The employer explains that abolishing extended runs at Capreol resulted from an order from Transport Canada to reduce speed limits in that area to 80 miles per hour. The employer was under the mistaken impression that employees had refused to book on trains, thereby engaging in an illegal strike. The employer's complaint against the union before the CIRB was withdrawn once the facts were set straight, and the employees were compensated accordingly. The employer disagrees that the withdrawal of company executives from a mediation process set up to resolve ongoing disputes now before the Board, which occurred while these events were in the mill, was meant to undermine the process; this was but a bad timing of concurring events.

[31] L'employeur précise que la suppression des parcours allongés à Capreol résultait d'un ordre de Transports Canada d'abaisser les limites de vitesse dans cette région à 80 milles à l'heure. L'employeur a cru à tort que les employés avaient refusé de réserver leur quarts à bord des trains, ce qui équivalait à déclencher une grève illégale. L'employeur a retiré la plainte déposée au CCRI contre le syndicat après que les faits eurent été rétablis, et les employés ont été indemnisés en conséquence. L'employeur refuse d'admettre que la décision des dirigeants de la compagnie de se retirer d'une procédure de médiation visant à régler des différends continus dont le CCRI est actuellement saisi, alors que ces événements étaient en cours, avait pour but de compromettre le processus; il s'agissait simplement d'un mauvais concours de circonstances.

[32] In response to the bad faith bargaining complaint, the employer's evidence is that the CEO's views voiced at investors' meetings had been disclosed publicly prior to collective bargaining. According to the employer, it had been well understood at the time of signing that the confidentiality agreement did not cover any statements made by the CEO. Consequently, the union's claims that the CEO's declarations were in bad faith are without merit. The employer suggests that a confidentiality agreement was unnecessary since experienced labour relations people know not to disclose the nuts and bolts of negotiations until at least an impasse is reached. It submits that there could have been no breach of the confidentiality agreement because there were no negotiation meetings between the signing of the agreement and the CEO's meeting with the investors. The employer also suggests that the union's allegations of bargaining in bad faith cannot be that serious because collective bargaining has continued in spite of the union having filed its complaint.

[32] Concernant la plainte de négociation de mauvaise foi, l'employeur déclare que les propos tenus par le chef de la direction devant des actionnaires avaient été rendus publics avant le début des négociations collectives. À son point de vue, il avait été clairement établi au moment de la signature de l'entente de confidentialité que celle-ci ne s'appliquait pas aux déclarations du chef de la direction. Par conséquent, les prétentions du syndicat selon lesquelles les propos du chef de la direction témoignaient d'un manque de bonne foi sont sans fondement. L'employeur affirme qu'il n'était pas nécessaire de signer une entente de confidentialité car les gens qui ont de l'expérience en relations du travail savent qu'il faut s'abstenir de révéler les détails des négociations, du moins jusqu'à ce que les parties entrent dans une impasse. L'employeur soutient que l'entente de confidentialité ne peut pas avoir été violée car il n'y a pas eu de séance de négociation entre la date de sa signature et celle de l'assemblée des actionnaires. Il affirme également que les allégations de négociation de mauvaise foi du syndicat ne peuvent être aussi graves qu'il le prétend parce que les parties ont poursuivi leurs négociations même après que le syndicat eut présenté sa plainte.

[33] The employer submits that except for the complaint of bargaining in bad faith, all of the union's complaints have been dealt with through the arbitration

[33] L'employeur soutient que, exception faite de la plainte de négociation de mauvaise foi, toutes les autres plaintes du syndicat ont été réglées à l'arbitrage, et que

process and that this should also be the finding of the Board. The employer qualifies the present complaint as but a means for the union to validate its actions. The employer claims that the union has lost a substantial portion of its members in the last few years and continues to loose support within its membership during this round of collective bargaining. Accordingly, the Board should not be assisting the union in gaining the support of the membership at the employer's expense.

[34] The employer denies that it has the onus of refuting any of the union's allegations, except perhaps in the case of Mr. Namynk. It submits that Mr. Namynk's discipline over an abusive letter to a superior criticizing the employer's grievance policies was upheld by the CROA arbitrator and it is now outside of the Board's jurisdiction to decide otherwise. With respect to other allegations, the union has the onus of proving the substance of its complaints, which it has failed to do. Therefore, no cease and desist order is warranted. The employer argues that the Board does not have the power to extend the time limits for filing grievances under the collective agreement, except under section 37 of the *Code*, which is not the substance of this case. It asks that the union's complaints be dismissed.

III - The Union's Reply

[35] The union replies that the employer has glossed over critical points in the evidence and taken an isolated view of each of the issues, rather than considering their global context. The union submits that the incidents complained of are not just here and there, but numerous and ongoing. The union alleges that the employer's administrative changes do not address the fact that disputes must constantly be referred to arbitration for resolution and that the grievance process has broken down.

[36] The union does not dispute that the railway rules must be applied as lives are at stake. However, it criticizes the employer for not applying discipline with an even hand and with regard to an employee's years of service. The union disagrees that events at Capreol and Oshawa were merely the result of coincidence or that these issues are being addressed at arbitration. Capreol disrupted the lives of over a thousand employees and resulted in charges against the union. The employer

le Conseil devrait lui aussi conclure en ce sens. L'employeur est d'avis que le syndicat se sert de la plainte en instance pour valider ses actes. Il prétend que le syndicat a perdu beaucoup de membres au cours des dernières années et qu'il continue de voir leur confiance s'éroder durant l'actuelle ronde de négociation. Le Conseil ne devrait donc pas l'aider à regagner l'appui de ses membres aux dépens de l'employeur.

[34] L'employeur nie avoir le fardeau de réfuter quelque prétention du syndicat, sauf, peut-être, dans le cas de M. Namynk. Il affirme que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée pour l'envoi d'une lettre d'injures à un supérieur concernant la procédure de règlement des griefs a été confirmée par l'arbitre du BAMCFC et que le Conseil n'a plus compétence pour rendre une décision contraire. En ce qui concerne les autres allégations, le syndicat a le fardeau d'établir le bien-fondé de ses plaintes, ce qu'il n'a pas réussi à faire. Il s'ensuit qu'aucune ordonnance d'interdiction n'est nécessaire. L'employeur affirme que le Conseil n'est pas habilité à prolonger le délai de présentation des griefs prévu par la convention collective, sauf pour l'application de l'article 37 du *Code*, lequel n'est pas l'objet de la plainte en l'espèce. Il demande que la plainte du syndicat soit rejetée.

III - La réplique du syndicat

[35] Le syndicat réplique que l'employeur a ignoré certains aspects cruciaux de la preuve et considéré chaque question isolément au lieu d'apprécier la situation dans son ensemble. Le syndicat estime que les incidents faisant l'objet des plaintes sont fréquents et persistants et non pas seulement occasionnels. Il prétend que les modifications d'ordre administratif apportées par l'employeur ne changent rien au fait que les différends doivent constamment être renvoyés à l'arbitrage et que la procédure de règlement des griefs est devenue inefficace.

[36] Le syndicat convient que les règles en vigueur dans le secteur ferroviaire doivent être appliquées car il y a des vies en jeu. Il reproche en revanche à l'employeur de ne pas appliquer les politiques disciplinaires de manière uniforme et de ne pas tenir compte des années de service des employés. Il refuse d'admettre que les événements survenus à Capreol et à Oshawa étaient simplement le fruit du hasard ou que ces questions font l'objet de sentences arbitrales. Les événements qui se

created a crisis and then attempted to blame union members for its mistakes.

[37] The union replies that the employer's excuse for not having a complete case file is not of the union's doing. It was never asked to submit copies of all documents or responses at each level of the grievance procedure. The union questions the employer's ability to deal with any grievance if it cannot rely on its own internal procedures to provide continuity between each level of the grievance procedure. To the employer's assertion that the union always has full knowledge of its position on each grievance, the union replies with the examples that the employer refused to meet and discuss the cases of Mr. Kruger and Mr. Zalkowski and so it had to blindly proceed to arbitration without full knowledge of the circumstances.

[38] The union submits that the issue of the switching of trains may not be dealt with in the collective agreement, but it has been the subject of a number of arbitration decisions favourable to the union and that the employer cannot rely on such a weak excuse.

[39] The union states that it is not credible that the confidentiality agreement did not cover the CEO. Just as negotiations were beginning, the CEO stated to the bargaining committees that even though he may not have been physically at the bargaining table, he was always there nonetheless. It also makes no sense that the union's General Chairperson should be covered by the confidentiality agreement, but not the employer's CEO. The confidentiality agreement was meant to apply to all concerned. This was part of the discussion before the agreement was signed and the very reason why the union proposed such an agreement.

[40] The union takes issue with the employer's last minute submission, without evidence being called, that the union is somehow before the Board because of the pressure brought to bear as a result of the loss of its employees at VIA Rail (which occurred in 1997) or the bargaining unit at CPR (a matter decided after the filing of the present complaints). To the contrary, the UTU's

sont produits à Capreol ont perturbé la vie de plus d'un millier d'employés et se sont soldés par des accusations contre le syndicat. L'employeur a semé la panique et a ensuite essayé d'en imputer la faute aux membres du syndicat.

[37] Le syndicat réplique que l'excuse invoquée par l'employeur pour justifier le caractère incomplet du dossier n'a rien à voir avec lui. On ne lui a jamais demandé de fournir des copies de tous les documents ou des réponses reçues à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Le syndicat s'interroge sur la capacité de l'employeur de traiter les griefs s'il ne peut pas se fier à ses procédures internes pour assurer la continuité d'un palier à l'autre de la procédure de règlement des griefs. Concernant la déclaration de l'employeur selon laquelle le syndicat est toujours bien informé de sa position sur chaque grief, le syndicat répond que l'employeur a notamment refusé de discuter des griefs de MM. Kruger et Zalkowski, ce qui l'a contraint à poursuivre les affaires en arbitrage sans être au fait de toutes les circonstances.

[38] Le syndicat indique que la question des manoeuvres de trains ne fait peut-être pas l'objet de dispositions de la convention collective, mais qu'elle a donné lieu à un certain nombre de décisions en sa faveur et que l'employeur ne peut pas invoquer une aussi faible excuse.

[39] Le syndicat affirme qu'il n'est pas crédible de prétendre que l'entente de confidentialité ne s'appliquait pas au chef de la direction. Les négociations venaient tout juste de commencer quand le chef de la direction a déclaré aux comités de négociation que, même s'il n'était pas physiquement présent à la table de négociation, il s'y trouvait néanmoins par la pensée. Il est également insensé de prétendre que le chef de la direction n'est pas assujetti à l'entente de confidentialité alors que le président général du syndicat l'est. L'entente de confidentialité s'appliquait à tous. On en avait discuté avant la signature et c'est pourquoi le syndicat avait proposé une telle entente.

[40] Le syndicat conteste les observations présentées à la dernière minute par l'employeur, et non corroborées par des témoignages, selon lesquelles le syndicat se retrouve en quelque sorte devant le Conseil à cause des pressions qu'il subit depuis la perte des membres de VIA Rail (en 1997) ou de l'unité de négociation du CP (question qui a été réglée avant le dépôt des plaintes en

membership is thriving, and grows with each of CN's acquisitions.

[41] The union asks the Board to uphold its complaints.

IV - Analysis and Decision

[42] The union's allegations of unfair labour practices and bad faith bargaining will be dealt with in turn.

A - Unfair Labour Practices

[43] The employer raised as a preliminary objection in this matter that the Board should exercise its discretion to defer the union's complaints to arbitration, as they involve the interpretation and application of the collective agreement. The union submitted that the breaches of the collective agreement also constitute violations of the *Code* and that the arbitration process cannot effectively deal with its complaints. The relevant sections of the *Code* are the following:

> 56. A collective agreement entered into between a bargaining agent and an employer in respect of a bargaining unit is, subject to and for the purposes of this Part, binding on the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer.
>
> 57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

[44] Thus, sections 56 and 57 of the *Code* provide that when a collective agreement is reached, not only is it binding upon the union, the employer and the individual employees that it covers, but it must further provide for the final settlement of disputes arising therefrom. The settlement of disputes by way of a grievance procedure and binding arbitration is meant to introduce a period of industrial peace for the duration of the collective agreement.

[45] The Board's discretion to hear the unfair labour practice application, where there may be concurrent jurisdiction over the subject matter, has been canvassed in the past by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the CIRB's predecessor, as well as by other

instance). Au contraire, l'effectif syndiqué du TUT est en hausse et le nombre de membres continue de croître avec chaque acquisition du CN.

[41] Le syndicat demande au Conseil d'accueillir ses plaintes.

IV - Analyse et décision

[42] Les allégations de pratiques déloyales de travail et de négociation de mauvaise foi seront examinées à tour de rôle.

A - Pratiques déloyales de travail

[43] L'employeur a soutenu, à titre d'objection préliminaire, que le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire et renvoyer les plaintes à l'arbitrage car elles se rapportent à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Le syndicat a fait valoir que les violations de la convention collective constituaient également des violations du *Code* et que ses plaintes ne pouvaient pas être traitées efficacement par la voie de la procédure d'arbitrage. Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

> 56. Pour l'application de la présente partie et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur lie l'agent négociateur, les employés de l'unité de négociation régie par la convention et l'employeur.
>
> 57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

[44] Ainsi, les articles 56 et 57 du *Code* indiquent que la convention collective conclue entre les parties lie le syndicat, l'employeur et les employés qui y sont assujettis, mais qu'elle doit aussi contenir une clause prévoyant le mode de règlement définitif des désaccords qui en résultent. Le règlement de différends par la voie d'une procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage exécutoire a pour but d'instaurer un climat de paix industrielle pendant la durée d'application de la convention collective.

[45] Le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un autre tribunal peut également avoir compétence en la matière a déjà fait l'objet d'une analyse du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le

provincial labour boards. There appears to be a general consensus that, under certain conditions, it may be appropriate to deal with broader collective agreement issues that cannot be fully addressed by the grievance arbitrator. The considerations of each tribunal have been somewhat different, but as the following analysis will show, are easily reconciled.

[46] The CLRB first considered this issue in *Air Canada* (1975), 11 di 5; [1975] 2 Can LRBR 193; and 75 CLLC 16,164 (CLRB no. 45). In that matter, the complainant alleged that the employer had violated section 94 of the *Code* (then section 188) because of disciplinary action taken against him while he was a shop steward. The employer argued that the Board should refuse to hear the complaint because it involved a matter that could be referred to arbitration. The CLRB compared the deference the Board gives to an arbitrator appointed under the collective agreement to the deference given by the courts to labour arbitrators acting within their area of expertise and stated that the preferred recourse should be to the labour arbitrator. It was careful, however, not to completely exclude its discretion to hear such matters:

> The very wording of Section 188(2) of the *Canada Labour Code* (Part V) [as it then was] makes it clear that the sole fact that a matter may be referred to arbitration under a collective agreement does not automatically deprive the Board of its jurisdiction to hear and determine an unfair labour practice complaint involving the same issue. However, the Board is permitted to refuse to exercise its jurisdiction. Nevertheless, it seems clear that the Board should be careful not to interfere with the grievance arbitration procedure established under a collective agreement, in accordance with the requirements of the *Canada Labour Code* (Part V).
>
> (pages 13; 195; and 1220)

[47] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97), an employee filed a complaint with the Board alleging dismissal because of union activities as well as a grievance under the collective agreement over the same issue. The employer raised a preliminary objection that the Board should exercise its discretion to refuse to hear

prédécesseur du CCRI, et d'autres commissions provinciales des relations du travail. Le consensus général qui semble s'en dégager est que, dans certaines conditions, il peut être nécessaire de statuer sur des questions générales résultant de la convention collective qui ne peuvent pas être examinées complètement par l'arbitre de griefs. Les critères appliqués par chaque tribunal diffèrent quelque peu, mais comme l'analyse présentée ci-après le montrera, on peut facilement les faire concorder.

[46] Le CCRT a d'abord examiné cette question dans *Air Canada* (1975), 11 di 6; [1975] 2 Can LRBR 193; et 75 CLLC 16,164 (CCRT n° 45). Dans cette affaire, le plaignant prétendait que l'employeur avait contrevenu à l'article 94 du *Code* (l'article 188 à l'époque) à cause d'une mesure disciplinaire qui lui avait été infligée alors qu'il était délégué syndical. L'employeur a soutenu que le Conseil devait refuser d'entendre la plainte parce qu'elle portait sur une question pouvant faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Le CCRT a comparé la retenue dont il fait montre à l'égard d'un arbitre nommé conformément à la convention collective à celle dont les tribunaux font montre à l'égard des arbitres du travail exerçant leur pouvoir dans leur sphère de compétence attitrée avant de déclarer que la voie de recours privilégiée devait être celle de l'arbitrage. Il a toutefois pris soin de ne pas se soustraire totalement à son pouvoir discrétionnaire de statuer sur des affaires de ce genre:

> Le libellé même de l'article 188(2) du *Code canadien du travail* (Partie V) [à l'époque] indique clairement que le seul fait qu'une question puisse être soumise à l'arbitrage en vertu d'une convention collective ne soustrait pas automatiquement à la compétence du Conseil une plainte de pratique déloyale de travail portant sur cette même question. Le Conseil peut toutefois refuser d'exercer sa juridiction et de se saisir de la plainte. Néanmoins, il semble bien que le Conseil devrait éviter de nuire à la procédure d'arbitrage des griefs prévue par une convention collective, conformément aux exigences du *Code canadien du travail* (Partie V).
>
> (pages 14-15; 195; et 1220)

[47] Dans *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97), un employé avait présenté une plainte au Conseil, alléguant qu'il avait été congédié à cause de ses activités syndicales, parallèlement à un grief en vertu de la convention collective relativement à la même question. L'employeur a fait valoir, à titre d'objection

a complaint because of the existence of a grievance and defer to the arbitration process.

[48] The Board dismissed the objection on the basis that it would not decline jurisdiction in such cases unless it were convinced otherwise. The collective agreement gave no assurance that a complaint of this nature could be dealt with at arbitration and, consequently, the Board chose to hear the case on the merits. The Board found no mention in the arbitrator's decision that the issue of an unfair labour practice had been considered. The complaint was ultimately dismissed, but the Board set out general guidelines for hearing complaints of unfair labour practices where there may exist a parallel recourse under the collective agreement:

> It is important, however, in light of this decision and this case, to state some guidelines as to the Board's policy to the parties to this dispute and to all those who may be required to appear before this Board in connection with complaints of this nature, where section 188(2) of the *Canada Labour Code* may be involved.
>
> As we had occasion to state earlier, it seems obvious that Parliament wishes, where a contractual relationship exists between an employer and a bargaining agent, by virtue of a collective agreement, that disputes which may arise between them be settled, in so far as possible, through recourse to binding arbitration, in accordance with the terms of the said collective agreement.
>
> Private arbitration is undoubtedly one of the most valuable mechanisms invented in the field of labour relations for the settlement of disputes between parties. This is why the *Canada Labour Code* provides for the referral described in section 188(2).
>
> This Board is, of course, in agreement with the priority that must be accorded to the settlement by arbitration of disputes between parties. Be that as it may, it nevertheless remains that Parliament has also clearly laid down very specific rules against what are termed unfair labour practices. It also gave the Board the power to decide upon all violations of these rules. This can be explained quite readily: firstly, there are instances where no collective agreement between the employer and the employees' union exists - or at least not as yet - and secondly, some unfair labour practices are, by their very nature, outside the scope of any collective agreement; for example, those practices referred to in section 185 of the *Code*. These are two circumstances which are quite readily understandable and in which only the Board can act.

préliminaire, que le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire et refuser d'entendre une plainte quand le différend faisait aussi l'objet d'un grief et renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

[48] Le Conseil a rejeté l'objection de l'employeur au motif qu'il n'entendait pas décliner compétence dans des cas de ce genre à moins d'être persuadé du contraire. La convention collective ne garantissant d'aucune manière qu'une plainte de cette nature pouvait être renvoyée à l'arbitrage, le Conseil a dès lors décidé d'entendre l'affaire au fond. Le Conseil n'a trouvé aucune indication dans la décision de l'arbitre que la question de la pratique déloyale de travail avait été examinée. Finalement, la plainte a été rejetée, mais le Conseil a énoncé des lignes directrices générales pour déterminer quand il y avait lieu d'instruire des plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'une voie de recours parallèle est prévue par la convention collective:

> Cependant, il importe, à la lumière de cette décision et de cette cause de faire connaître aux plaideurs dans ce dossier de même qu'à tous ceux appelés à comparaître devant ce Conseil lors de plaintes de cette nature et lorsque l'article 188(2) du *Code canadien du travail* peut être impliqué, les lignes directrices de la politique du Conseil.
>
> Comme nous avons eu l'occasion de le dire plus haut, il semble évident que le Parlement veuille, lorsqu'une relation contractuelle par voie de convention collective existe entre un employeur et un agent négociateur, que les différends qui puissent se soulever entre eux soient autant que possible réglés par le recours à l'arbitrage final et selon les termes de ladite convention collective.
>
> Il ne fait aucun doute que l'une des normes les plus valables inventées dans le domaine des relations de travail pour régler les disputes entre les parties a été l'arbitrage privé. C'est ce qui explique dans le *Code canadien du travail* le rappel que l'on retrouve à l'article 188(2).
>
> Ce Conseil est évidemment d'accord avec ce traitement privilégié que l'on doit accorder à la disposition des disputes entre les parties par voie d'arbitrage. Ceci étant dit cependant, il n'en reste pas moins que le Parlement a également clairement édicté des règles très précises à l'encontre de ce qu'il est convenu d'appeler les pratiques interdites. Il a également investi le Conseil du pouvoir de juger de toute violation de ces règles. Ceci s'explique assez bien parce que premièrement, il se produit des circonstances où il n'existe pas ou du moins pas encore, de convention collective entre un employeur et un syndicat d'employés dans plusieurs cas. Deuxièmement, certaines pratiques interdites de par leur nature même échappent à l'empire de toute convention collective: exemple, celles qui sont visées par l'article 185 du *Code*. Ce sont là deux circonstances assez faciles à comprendre et où seul le Conseil peut agir.

The situation becomes more complicated when a collective agreement does in fact exist. Here, Parliament saw fit to give the Board the discretionary power to refer even unfair labour practices cases to arbitration. It would appear that it took such action in order to avoid the same litigant having recourse to two separate remedies or to avoid having the Board act as an appeal tribunal from arbitral decisions. Between the extreme position adopted by some labour boards, as evidenced by the decisions rendered by them, to the effect that the existence of an arbitration clause in a collective agreement automatically requires the boards to refer all matters to arbitration and, consequently, to decline jurisdiction, and the other extreme revealed in the decisions by other labour boards, whereby the latter never decline jurisdiction in this area, we feel that there must be a happy medium. In the case of the *Canada Labour Code*, the finding of this happy medium is facilitated by the very texts which govern the arbitration provisions.

The National Labor Relations Board, which is inclined to promote, in so far as possible, recourse to arbitration, even in cases involving unfair labour practices, but, at the same time, is anxious to fulfill the mandate assigned to it by Congress in the area of unfair labour practices, has been faced with the apparent dilemma of the co-existence of two jurisdictions - its own and that of arbitration boards - and with the need to avoid becoming, at least in appearance, a court of appeal or review for decisions rendered by arbitration tribunals.

It should be noted that the same dilemma might seem to exist with respect to the *Canada Labour Code*, except for the fact that there is a major difference between the Canadian and the American labour relations systems, at least at the federal level. In the United States, the parties are not obliged by law to include in their collective agreements a compulsory arbitration clause providing for final settlement. In Canada, such a statutory obligation does exist.

This last observation would seem to support the claim of those who believe that once the existence of a collective agreement between the parties has been confirmed, the Board should automatically decline jurisdiction in cases involving a complaint of unfair practice.

This assumption is erroneous since in reality, the problem is not that simple.

We mentioned earlier other cases of unfair labour practices involving employees other than Mr. Simpson and the same respondent, which gave rise to a preliminary objection and, subsequently, to the Board's rendering an interlocutory decision overruling the objection. The Board later heard evidence in each of these cases and at that time, as we saw earlier, established an initial basic policy. According to this policy, each complaint of unfair practice is to be treated as a cas d'espèce and in principle, the Board is never to decline jurisdiction. This means that in each unfair practice case, the Board will analyse a series of factors before rendering a decision on its jurisdiction and on the advisability of exercising the discretionary power mentioned in the preamble to section 188(2). The first factor is naturally the existence of a collective agreement. The second factor is the presence or absence in the collective agreement of concrete provisions concerning anti-union discrimination which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration. A third factor is the actual text outlining the

Là où la situation devient plus compliquée c'est lorsqu'il y a une convention collective. C'est ici que le Parlement a jugé bon de laisser au Conseil la discrétion de référer même ces causes à un arbitrage. Il semblerait qu'il ait agi ainsi afin d'éviter qu'il y ait deux recours à un même plaideur ou encore que le Conseil agisse comme tribunal d'appel d'une décision arbitrale. Entre la position extrême adoptée par certains conseils de travail, tel que révélé par la jurisprudence écrite par eux, à l'effet que l'existence d'une clause d'arbitrage dans une convention collective déclenche automatiquement la décision de ces conseils d'en déférer à l'arbitrage et par conséquent de céder leur juridiction, et l'autre extrême tel que révélé par la jurisprudence d'autres conseils du travail de ne jamais céder la juridiction dans ce domaine, il nous semble qu'il doive y avoir un juste milieu. Ce juste milieu est par ailleurs facilité dans le cas du *Code canadien du travail* par les textes mêmes qui gouvernent ces dispositions.

Enclin à favoriser autant que possible le recours à l'arbitrage même dans les cas de pratiques interdites et d'autre part soucieux de remplir le mandat confié par le Congrès en ce qui concerne les pratiques interdites, le National Labor Relations Board a été confronté par le dilemme apparent de la co-existence des deux juridictions, c'est-à-dire la sienne et celle d'un conseil d'arbitrage et par le souci de ne pas devenir, du moins en apparence, une cour d'appel ou de révision des décisions rendues par un tribunal d'arbitrage.

Il faut remarquer que le même dilemme pourrait sembler se poser à l'égard du *Code canadien du travail*, mais il existe une différence majeure entre le système des relations ouvrières américain et le canadien, du moins au niveau fédéral. En effet, il n'existe pas aux États-Unis d'obligation statutaire pour les parties d'insérer dans leurs conventions collectives une clause d'arbitrage obligatoire dont la décision est finale. Chez nous c'est le contraire.

Cette dernière remarque semblerait renforcer la thèse de ceux qui prétendent que dès que l'existence d'une convention collective est avérée, il devrait y avoir automatiquement une cession de la juridiction de ce Conseil sur une plainte de pratique interdite.

Ce serait une erreur parce qu'en réalité le problème n'est pas aussi simple.

Nous avons rappelé plus haut d'autres causes de pratiques interdites entre d'autres employés que M. Simpson et la même intimée, causes qui ont donné lieu à une objection préliminaire et éventuellement à une décision interlocutoire du Conseil rejetant l'objection. Éventuellement le Conseil entendit une preuve dans chacune de ces plaintes. À cette occasion, comme nous l'avons vu plus haut également, le Conseil a établi une première politique de base. Cette politique veut que chaque pratique interdite soit traitée comme un cas d'espèce et qu'en principe le Conseil ne cède jamais sa juridiction. Ceci veut dire que dans chaque cas le Conseil analyse une série de facteurs avant de prendre une décision sur sa juridiction et sur l'opportunité d'exercer la discrétion mentionnée dans le préambule de l'article 188(2). Le premier facteur est évidemment l'existence d'une convention collective. Le deuxième facteur est la présence ou l'absence dans ladite convention collective de dispositions concrètes concernant la discrimination anti-syndicale, dispositions qui par ailleurs peuvent déboucher sur une procédure des griefs et

grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature. A fourth factor is the connection which exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration. Some collective agreements limit the number and type of disputes that may be referred from the grievance procedure to arbitration. Lastly, the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal must be examined. Some collective agreements limit this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

If the indications concerning each and every one of the above factors are positive, then it is more likely that the Board will exercise its discretion pursuant to section 188(2) of the *Code*.

(*Bell Canada*, *supra*, pages 363-365; 7-8; and 374-375)

[49] The Board nonetheless concluded that even if all five factors were present, each case would involve assessing if the alleged unfair labour practices could be resolved at arbitration. The Board took the view that it would be in a better position to refine its policy according to the cases it would be asked to decide involving these factors.

[50] In *Valdi Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) did an extensive review of the principles that should determine whether to defer a grievance to arbitration. This case involved a complaint filed by the union against the employer alleging that a probationary employee had been dismissed by reason of her union office. The employer asked that the matter be deferred to arbitration but was not prepared to decline raising an objection under the terms of the collective agreement that the employee did not have access to the arbitration procedure. The OLRB went beyond the guidelines of the CLRB in *Bell Canada*, *supra*, and considered that the important procedural and remedial protections of the statute, (parallel to the reverse legal onus under section 98(4) of the *Code*) and the Board's expansive remedial powers were sufficient to decline deferring the complaint to the arbitration process under the collective agreement:

4. ... Finally, there may be important procedural and remedial differences between the Ontario Labour Relations Board and grievance arbitration in any particular case and, where this may be the case, a deferral to grievance arbitration could deprive a complainant of important statutory rights. For example, if a matter did not involve discipline or discharge, a complainant would not have the benefit in grievance arbitration of the

éventuellement sur un arbitrage. Un troisième facteur est le texte même de la procédure des griefs et son universalité d'application à tous les employés et la possibilité de faire un grief en cas de prétendue violation d'une clause de discrimination de cet ordre. Un quatrième facteur est le lien qui existe entre la procédure des griefs et l'arbitrage lui-même: c'est-à-dire la capacité pour un certain grief de déboucher sur l'arbitrage. Certaines conventions collectives restreignent le nombre et la nature des disputes qui peuvent passer du grief à l'arbitrage. Enfin, il faut tester la compétence de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage. Certaines conventions collectives restreignent à la fois cette compétence ou les pouvoirs de remédier ou de redressement de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.

En assumant l'existence positive de tous et chacun des facteurs énumérés ci-haut, l'exercice de la discrétion inscrite dans l'article 188(2) du *Code* devient plus probable.

(*Bell Canada*, précitée, pages 363-365; 7-8; et 374-375)

[49] Le Conseil a cependant conclu que même si les cinq facteurs étaient présents, il fallait déterminer dans chaque cas si les prétendues pratiques déloyales de travail pouvaient faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Le Conseil a indiqué qu'il lui serait plus facile de préciser ses lignes directrices après avoir appliqué les critères établis à diverses affaires.

[50] Dans *Valdi Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a procédé à une analyse détaillée des principes applicables au renvoi d'un grief à l'arbitrage. Dans cette affaire, le syndicat a présenté une plainte contre l'employeur, alléguant qu'une employée en période de stage avait été congédiée à cause de ses activités syndicales. L'employeur voulait que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage, mais il n'était pas disposé à renoncer à soulever une objection en vertu de la convention collective selon laquelle l'employée ne pouvait pas se prévaloir de la procédure d'arbitrage. La CRTO ne s'en est pas tenue aux lignes directrices énoncées par le CCRT dans *Bell Canada*, précitée, pour conclure que les importantes garanties procédurales et les mesures de redressement offertes par la loi (parallèlement au renversement du fardeau de la preuve prévu par le paragraphe 98(4) du *Code*) ainsi que les vastes pouvoirs de redressement de la Commission suffisaient pour refuser de renvoyer la plainte à l'arbitrage en vertu de la convention collective:

4. ... En dernier lieu, il peut exister des différences importantes, sur le plan de la procédure et des pouvoirs de redressement, entre la Commission des relations de travail de l'Ontario et la procédure d'arbitrage des griefs dans une affaire donnée; lorsque c'est le cas, le renvoi de cette affaire à l'arbitrage pourrait priver le plaignant de droits importants qui lui sont reconnus par la loi. Par exemple, si l'affaire ne se rapporte pas

reverse legal onus provided for under section 79 of *The Labour Relations Act* nor would he have access to the Board's expansive remedial powers provided for by this same section. Surely these factors are relevant to any decision by this Board to defer to another forum. And, it is against these considerations that some might ask the more fundamental question of what business does the Ontario Labour Relations Board have in the "subcontracting" of any public authority to private tribunals?

5. The answer to this question depends upon the fact that the statute creating the Labour Relations Board is the same statute that requires grievance arbitration of all disputes over the interpretation, application and administration of a collective agreement. On a review of *The Labour Relations Act*, it is difficult to conclude that grievance arbitration is simply a private process and that it is any less important than the Ontario Labour Relations Board in fostering industrial peace and facilitating co-operation between employees and employers. See Weiler, *Reconcilable Differences, New Directions in Canadian Labour Law*, (1980), chapter 3. Viewed in this light, a policy aimed at integrating their responsibilities and dealing with concurrent jurisdiction problems is not as troublesome as it is in those situations where grievance arbitration shoulders a responsibility under a different or extrinsic statute. ...

(page 1256)

[51] Of interest in the instant matter is the OLRB's consideration of how grievance arbitration and a labour board's statutory mandate go hand in hand in achieving industrial self-government:

5. ... Grievance arbitration is an institution centered on achieving industrial self-employment and has played a vital role in reducing industrial strife [*sic*]. See Arthurs, "*Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*" (1967), 45 Can. Bar Rev. 786; Cox, "*Reflections on Labor Arbitration*" (1959), 72 Harv. L. Rev. 1482; Adams, "*Grievance Arbitration and Judicial Review in North America*" (1971), 9 Osgoode Hall L. J. 443; Weiler, "*The Role of the Labor Arbitrator: Alternate Versions*" (1969), 19 U. Tor. L. J. 16. Moreover, recent legislative change has sought to insure that arbitration remains a relatively inexpensive and expeditious process and the courts now evidence a willingness to defer to arbitral decisions save in the most exceptional circumstances. See *The Labour Relations Amendment Act*, 1979, S.O. 1979, c. 32. And see generally: *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd.* v. *McConnell et al.* (1979), 99 D.L. R. (3d) 385 (S.C.C.); *Heustis* v. *New Brunswick Electric Power Commission* (1979), 98 D.L.R. (3d) 622 (S.C.C.); *Association of Radio & Television Employees of Canada (CUPE-CLC)* v. *Canadian Broadcasting Ltd.* (1973), 40 D.L.R. (3d) 1 (S.C.C.); *Bell Canada* v. *Office and Professional Employees*

à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le plaignant ne pourrait pas bénéficier, en arbitrage, du renversement du fardeau de la preuve prévu par l'article 79 de la *Labour Relations Act* [Loi sur les relations de travail] ni se prévaloir des vastes pouvoirs de redressement conférés à la Commission par cette même disposition. Il est indéniable que la Commission doit tenir compte de ces facteurs chaque fois qu'elle est appelée à déterminer si une affaire devrait être renvoyée devant un autre tribunal. Et c'est au regard de ces considérations que certains pourraient poser la question plus fondamentale de savoir de quel droit la Commission des relations de travail de l'Ontario se mêle de confier un pouvoir public «en sous-traitance» à des tribunaux privés.

5. La réponse à cette question tient au fait que la loi créant la Commission des relations de travail est la même que celle qui exige le renvoi à l'arbitrage de tous les différends portant sur l'interprétation, l'application et l'administration d'une convention collective. À l'examen de la *Labour Relations Act*, il est difficile de conclure que l'arbitrage des griefs est simplement une procédure privée dont le rôle est considéré comme moins important que celui de la Commission des relations de travail de l'Ontario pour ce qui est de favoriser la paix industrielle et la collaboration entre les employés et les employeurs. À ce propos, voir Weiler, «*Reconcilable Differences, New Directions in Canadian Labour Law*», (1980), chapitre 3. Considérée sous cet angle, l'existence de lignes directrices visant à intégrer les responsabilités des deux tribunaux et à apporter une solution aux problèmes de compétence concurrente n'est pas aussi problématique que dans les cas où l'arbitre de griefs est investi d'une responsabilité en vertu d'une loi différente ou extrinsèque ...

(page 1256; traduction)

[51] L'un des aspects de cette décision qui présente un intérêt particulier en l'espèce est l'analyse faite par la CRTO sur la manière dont l'arbitrage des griefs et le mandat conféré par la loi à une commission des relations de travail concourent à favoriser l'autonomie administrativie:

5. ... L'arbitrage des griefs, un processus axé sur l'atteinte de l'autonomie administrative, a joué un rôle crucial dans la réduction des conflits de travail. À ce propos, voir Arthurs, «*Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*» (1967), 45 Can. Bar Rev. 786; Cox, «*Reflections on Labor Arbitration*» (1959), 72 Harv. L. Rev. 1482; Adams, «*Grievance Arbitration and Judicial Review in North America*» (1971), 9 Osgoode Hall L. J. 443; Weiler, «*The Role of the Labor Arbitrator: Alternate Versions*» (1969), 19 U. Tor. L. J. 16. Ajoutons à cela que des modifications législatives ont été apportées récemment afin que la procédure d'arbitrage demeure un processus relativement peu coûteux et rapide et que l'on constate un empressement de la part des tribunaux à renvoyer des affaires à l'arbitrage, sauf dans les circonstances les plus exceptionnelles. À ce propos, voir *The Labour Relations Amendment Act*, 1979, S.O. 1979, c. 32. et, de manière générale: *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd.* v. *McConnell et al.* (1979), 99 D.L. R. (3d) 385 (C.S.C.); *Heustis* v. *New Brunswick Electric Power Commission* (1979), 98 D.L.R. (3d) 622 (C.S.C.); *Association of Radio & Television Employees of Canada (CUPE-CLC)* v. *Canadian Broadcasting*

International Union, Local 131 (1973), 37 D.L.R. (3d) 561 (S.C.C.). When deferral is looked at in this light, it becomes less self-evident that a policy of giving full play to a process of dispute resolution manned and administered by the parties is inconsistent with the Board's broad statutory mandate aimed at encouraging the practice and procedure of collective bargaining. This is particularly the case if the Board's mandate is viewed not so much in terms of a proprietary interest in its unfair labour practice jurisdiction, but rather in the realization that the purpose of that jurisdiction is to contribute to labour relations stability and harmony. Accordingly, the arguments for and against a policy of deferral to grievance arbitration rely upon significant but conflicting values and this conflict in values, unsurprisingly - has established a "discretionary balance" on deferral questions. The Board will defer but deferral, either before or after arbitration is in no way automatic.

(*Valdi Inc., supra*, page 1257)

[52] More particularly, the OLRB reviewed the role of labour boards in deciding whether the conduct of the employer or the union constitutes a repudiation of the collective bargaining process:

6. ... The *Banyard* and *Stephenson* cases illustrate that the mere existence of previous arbitration proceedings is insufficient. The parties and the arbitrator must have put their minds to the unfair labour practice aspect of the case and explicitly dealt with it. See Comment - *Banyard* v. *NLRB* (1975), 88 Harv. L. Rev. 804; Comment - *Stephenson* v. *NLRB* (1977), 11 Loyala of L.A. L. Rev. 199; Nash, "Board Referral to Arbitration and *Alexander* v. *Gardner-Denver*: Some Preliminary Observations" (1974), 25 Lab. L. J. 259. More recently see: *Suburban Motor Freight Inc.* (1980), 247 NLRB No. 2; 103 L.R.R.M. 1113; *Servair, Inc.* v. *NLRB* (1979), 102 L.R.R.M. 2705 (9th Cir).

7. It may be that the Board's approach has been somewhat less refined but the American treatment of deferral issues is not inconsistent with Board jurisprudence. Cases like *Canadian Acme Screw and Gear Limited* (1954), 54 CLLC 17,083; *John Inglis Co. Ltd.* (1953), 53 CLLC 17,049; *National Showcase Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,185; *Heist Industrial Services Ltd.* (1963), 63 CLLC 16,263; *Wallace Barnes Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,198 and *Collingwood Shipyards*, [1967] OLRB Rep. July 376 all approach the deferral doctrine as one that will encourage the practice and procedure of collective bargaining. These cases are also aimed at discouraging dual litigation and forum shopping by encouraging the parties to employ initially the contractual procedures for dispute settlement which they have created. See *Kodak Canada Ltd.*, [1977] OLRB Rep. Feb. 49. But it is also apparent that in those cases the Board acted on the premise that the resolution of the contractual issues was congruent with the resolution of the statutory unfair labour practice issues. See *Imperial Tobacco Products (Ont.) Ltd. et al.*, [1974] OLRB Rep. July 418 at para. 26. This congruence between the contractual dispute and the overlying unfair labour practice complaint is significant in the sense that the Board is able to take the view that the matter is primarily a contractual

Ltd. (1973), 40 D.L.R. (3d) 1 (C.S.C.); *Bell Canada* v. *Office and Professional Employees International Union, Local 131* (1973), 37 D.L.R. (3d) 561 (C.S.C.). Lorsque la question du renvoi est examinée sous cet angle, il devient plus difficile d'affirmer qu'une politique consacrant un processus de règlement des différends administré par les parties ne cadre pas avec le mandat général dont la Commission est investie par la loi, soit favoriser la pratique des libres négociations collectives. À plus forte raison si, au lieu de considérer le mandat de la Commission comme un droit de propriété sur sa compétence en matière de pratiques déloyales de travail, on reconnaît que l'objet de cette compétence est de favoriser l'établissement de relations du travail stables et harmonieuses. Il s'ensuit que le pour et le contre d'une politique de renvoi à l'arbitrage de griefs procèdent chacun de valeurs importantes mais contradictoires et que ce conflit de valeurs a bien entendu introduit un «contrepoids discrétionnaire» pour ce qui touche les questions de renvoi. La Commission entend certes appliquer la politique de renvoi, mais il n'y aura pas de renvoi systématique avant ou après l'arbitrage.

(*Valdi Inc.*, précitée, page 1257; traduction)

[52] La CRTO s'est notamment penchée sur le rôle des commissions des relations de travail dans les cas où il est nécessaire de déterminer si la conduite de l'employeur ou du syndicat constitue un rejet du processus de la négociation collective:

6. ... Les affaires *Banyard* et *Stephenson* montrent que l'existence de décisions arbitrales antérieures ne suffit pas en soi. Les parties et l'arbitre doivent avoir examiné à fond les aspects de l'affaire relatifs à la pratique déloyale de travail. À ce propos, voir Comment - *Banyard* v. *NLRB* (1975), 88 Harv. L. Rev. 804; Comment - *Stephenson* v. *NLRB* (1977), 11 Loyala of L.A. L. Rev. 199; Nash, «Board Referral to Arbitration and *Alexander* v. *Gardner-Denver*: Some Preliminary Observations» (1974), 25 Lab. L. J. 259, et plus récemment: *Suburban Motor Freight Inc.* (1980), 247 NLRB No. 2; 103 L.R.R.M. 1113; *Servair, Inc.* v. *NLRB* (1979), 102 L.R.R.M. 2705 (9th Cir).

7. Il est possible que l'approche de la Commission soit un peu moins précise, mais l'optique américaine sur la question du renvoi n'est pas incompatible avec la jurisprudence de la Commission. Des affaires comme *Canadian Acme Screw and Gear Limited* (1954), 54 CLLC 17,083; *John Inglis Co. Ltd.* (1953), 53 CLLC 17,049; *National Showcase Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,185; *Heist Industrial Services Ltd.* (1963), 63 CLLC 16,263; *Wallace Barnes Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,198 et *Collingwood Shipyards*, [1967] OLRB Rep. July 376 considèrent la doctrine du renvoi comme un principe qui favorise la pratique des négociations collectives. Ces décisions visent également à empêcher les doubles recours et la recherche de tribunaux accommodants en incitant les parties à se prévaloir en premier lieu des procédures prévues par les conventions collectives pour régler les différends qu'elles ont créés. À ce propos, voir *Kodak Canada Ltd.*, [1977] OLRB Rep. Feb. 49. Or, il semble également que dans ces cas la Commission a tenu pour acquis que le règlement des questions liées aux conventions collectives allait de pair avec le règlement des pratiques déloyales de travail prévues par la loi. À ce propos, voir *Imperial Tobacco Products (Ont.) Ltd. et al.*, [1974] OLRB Rep. July 414, au par. 26. Le lien visant le

or factual difference between the parties. See *Corporation of the County of Middlesex*, [1976] OLRB Rep. Aug. 427 at para. 4. However, where key provisions of *The Labour Relations Act* require important elaboration and application or where the employer's or trade union's conduct represents a total repudiation of the collective bargaining process, it becomes more difficult to characterize the complaint as essentially contractual. It is in these situations that the Board has asserted its jurisdiction. ...

(*Valdi Inc.*, *supra*, page 1258)

[53] The effects of the concurrent jurisdiction of an arbitrator and the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) were reviewed in *Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59* (1991), 8 CLRBR (2d) 310. (It should be noted that Saskatchewan is the only jurisdiction where the *Trade Union Act* does not provide for mandatory arbitration. Rather, it provides that where the parties have agreed to have a matter arbitrated, the arbitral award is final and binding.) In that case, the Canadian Union of Public Employees, Local 59, filed five unfair labour practice applications against the employer and filed grievances concerning the same events. The employer made a preliminary objection requesting that the SLRB defer to the arbitration procedure contained in the collective agreement. The SLRB explained how grievance arbitration is an integral part of the statutory scheme designed to govern the relationship of the parties in a labour relations setting:

Deferral to arbitration in itself does not amount to an abrogation of the Board's duties under the *Trade Union Act*. In fact deferral, in the appropriate circumstances, is consistent with the Board's obligation to protect the parties' interests and facilitate collective bargaining. As observed by Mr. Justice Estey in *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Ltd.* v. *C.P.U., Local 219* (1986), 86 CLLC 14,037, grievance arbitration is an integral part of the statutory scheme designed to govern the relationship of the parties in a labour relations setting. An appreciation of this fact is underscored by the curial deference to arbitral decisions urged by his Lordship in his judgement. Deferral to the arbitration process does not do violence to that scheme but, rather, enhances it.

This is a particularly emphasized by the reality that, in the absence of a deferral scheme, the parties would face the prospect of doubly incurring the expenditure of time, money and emotional strain litigating essentially the same issue before two tribunals with the unacceptable prospect of inconsistent determinations. The deferral scheme discourages undue

différend lié à la convention collective et la plainte de pratique déloyale de travail sous-jacente revêt dès lors une importance significative en ce sens que la Commission est en mesure de conclure que l'affaire concerne principalement un différend portant sur les conventions collectives ou sur les faits entre les parties. À ce propos, voir *Corporation of the County of Middlesex*, [1976] OLRB Rep. Aug. 427, au par. 4. Cependant, lorsque les dispositions clés de la *Labour Relations Act* doivent être définies et appliquées de manière substantielle ou lorsque la conduite de l'employeur ou du syndicat équivaut à un rejet total du processus de la négociation collective, il est plus difficile d'affirmer que la plainte a trait essentiellement à la convention collective. C'est dans ce genre de situations que la Commission a fait valoir sa compétence...

(*Valdi Inc.*, précitée, page 1258; traduction)

[53] Les effets de la compétence concurrente d'un arbitre et de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) ont été analysés dans *Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59* (1991), 8 CLRBR (2d) 310. (Il convient de noter que la CRTS est la seule instance où la *Trade Union Act* ne prévoit pas l'arbitrage obligatoire. La loi prévoit plutôt que dans les cas où les parties s'entendent pour renvoyer une question à l'arbitrage, la décision arbitrale est définitive est exécutoire.) Dans cette affaire, la section locale 59 du Syndicat canadien de la fonction publique a déposé cinq plaintes de pratique déloyale de travail contre l'employeur en plus de présenter des griefs relativement aux mêmes événements. À titre d'objection préliminaire, l'employeur a demandé à la CRTS de renvoyer l'affaire à l'arbitrage comme le prévoit la convention collective. La CRTS a expliqué de quelle manière la procédure d'arbitrage des griefs est une composante indissociable du régime établi par la loi dans le but de régir les relations du travail des parties:

Le renvoi d'une affaire à l'arbitrage n'équivaut pas, en soi, à l'abrogation des pouvoirs dont la Commission est investie par la *Trade Union Act*. En fait, un tel renvoi, dans les circonstances appropriées, s'accorde avec l'obligation de la Commission de protéger les intérêts des parties et de faciliter le processus de la négociation collective. Comme le juge Estey le fait observer dans *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Ltd.* v. *C.P.U., Local 219* (1986), 86 CLLC 14,037, la procédure d'arbitrage des griefs est une composante indissociable du régime établi par la loi dans le but de régir les relations du travail des parties. Ce fait est mis en évidence par la retenue judiciaire à l'égard des décisions arbitrales que le juge Estey préconise dans son jugement. La procédure de renvoi à l'arbitrage, plutôt que de dénaturer le libellé de la loi, se trouve en fait à le renforcer.

Cela est mis particulièrement en relief par le fait qu'en l'absence de procédure de renvoi, les parties seraient obligées de consacrer deux fois plus de temps, d'argent et d'énergie à plaider essentiellement la même question devant deux tribunaux en courant le risque inacceptable de devoir appliquer des décisions contradictoires. La procédure de renvoi empêche

litigation and forum shopping. More importantly, it avoids the prospect of equally enforceable yet inconsistent determinations.

Finally, it has the compelling positive effect of enhancing and encouraging the collective bargaining process by forcing the parties to utilize the procedures, processes and remedies by which they have agreed to govern themselves through their collective bargaining agreement.

(page 316)

[54] The SLRB did in fact defer the matter to an arbitration tribunal; however, it reviewed the factors that it takes into consideration when exercising its discretion:

> This commitment to the arbitration process contained in the collective agreement, although firm, is not absolute. There are clearly circumstances under which the Board, carrying out its obligations under the *Trade Union Act*, will refuse to defer to an arbitration tribunal. Considering the fluid nature of labour relations, it is impossible to exhaustively delineate each and every such situation. It may well be that, in the future, other factors will be brought to the attention of the Board which would warrant a refusal to defer. However, the present circumstances in which the Board will refuse to defer, in concurrent jurisdiction situations, include:
>
> (a) if the resolution of the grievance would not resolve the issues raised on the application before the Board; or
> (b) if the conduct of the employer or trade union represents a total repudiation of the collective bargaining process, including a refusal to recognize the existence of the collective agreement or the grievance/arbitration procedure.
>
> (*Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59*, *supra*, page 317)

[55] The issue of the Board's discretion to entertain unfair practices also arose in *Canada Post Corporation* (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729). In that case, the union filed a complaint under section 94(1) of the *Code* alleging that two union executives had been banned from the employer's property and that the employer was refusing to meet the union. The Board addressed the preliminary issue raised by the employer as to whether the matter should be deferred to arbitration.

[56] In this case, the Board decided that the criteria defined in *Bell Canada*, *supra*, needed to be refined in light of the fact that complaints were rarely being referred to arbitration, as applicants were usually successful in demonstrating that their collective

les recours inutiles et la recherche de tribunaux accommodants. Elle élimine surtout la perspective de devoir appliquer des décisions contradictoires mais pareillement exécutoires.

En dernier lieu, la procédure de renvoi a l'effet constructif incontestable de revaloriser et d'encourager le processus de la négociation collective en contraignant les parties à se prévaloir des recours, procédures et mesures de redressements par lesquels ils ont convenu de régler leurs différends dans le cadre de leur convention collective.

(page 316; traduction)

[54] La CRTS a décidé de renvoyer l'affaire à un tribunal d'arbitrage, non sans dresser la liste des facteurs qu'elle prend en considération dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire:

> Cet engagement ferme à l'égard de la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective n'est cependant pas absolu. Il existe sans contredit des circonstances où la Commission, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par la *Trade Union Act*, refusera de renvoyer une question à un tribunal d'arbitrage. Compte tenu de la nature changeante des relations du travail, il est impossible de dresser la liste de toutes les situations possibles. Il est fort possible que, dans les années à venir, la Commission recense d'autres facteurs pouvant justifier un refus de renvoyer une affaire. Cependant, les circonstances qui, actuellement, amèneront la Commission à refuser de renvoyer une affaire à un tribunal de compétence concurrente sont les suivantes:
>
> a) le règlement du grief n'a aucune incidence sur les questions soulevées dans la demande dont la Commission est saisie;
> b) la conduite de l'employeur ou du syndicat équivaut à un rejet total du processus de la négociation collective, y compris un refus de reconnaître l'existence de la convention collective ou de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
>
> (*Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59*, précitée, page 317; traduction)

[55] La question du pouvoir discrétionnaire du Conseil de se saisir de plaintes de pratique déloyale de travail s'est également posée dans *Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT nº 729). Dans cette affaire, le syndicat a déposé une plainte en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, alléguant que deux dirigeants syndicaux avaient été bannis des locaux de l'employeur et que celui-ci refusait de rencontrer le syndicat. Le Conseil a statué sur la question préliminaire de l'employeur visant à déterminer si l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage.

[56] Dans ce cas, le Conseil a décidé que le critère défini dans *Bell Canada*, précitée, devait être précisé étant donné que peu de plaintes étaient renvoyées à l'arbitrage parce que les plaignants réussissaient habituellement à démontrer que leurs conventions

agreements contained no anti-union animus provisions. Accordingly, the Board took the view that arbitration should be the preferred method of dispute resolution where there are no important matters of public policy under the *Code* at stake:

> The approach expressed in *Bell Canada*, *supra*, has been followed by the Board to this day, with the result being that the Board rarely defers to arbitration pursuant to section 98(3). In fact, it has become fashionable for trade unions bringing complaints to the Board under section 97 to allege anti-union animus and then to point out that their collective agreement contains no anti-union animus provisions or remedies, to convince the Board that it should not defer to arbitration. Applying the five-step criterion from *Bell Canada*, the Board is almost obligated to hear all such complaints. In the respectful opinion of this panel of the Board, this should not be so. **We think perhaps the time has come for the Board to take another look at its practice vis-à-vis section 98(3) and lean towards giving more priority to the private dispute resolution mechanisms that are mandatory in each collective agreement under the *Code*. Particularly where there has been a long-standing relationship between the parties, where the dispute arises from their day-to-day operations and where there are no important matters of public policy under the *Code* at stake.**
>
> (*Canada Post Corporation*, *supra*, page 215, emphasis added)

[57] The Board proposed that before complaints are referred to arbitration, the following question be answered: Is there in this case a genuine statutory right that the Board must define or reassert?

[58] Accordingly, in *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800), the Board expressed the following hands-off policy and deferred the matter to arbitration:

> The *Code* exists to provide the parties with a framework that is conducive to sound and meaningful labour relations. The Board exists to ensure that no one tampers with that framework. Our role is not to overview or second-guess how both sides run their affairs. Yet, while it is not for us to judge either side's ultimate motivations, such a factor is relevant when deciding whether adjudicating this matter on its merits would serve any sound labour relations purpose. Without deciding the issue on its merits, we find that the events leading to this complaint have more to do with personalities than fundamental rights.
>
> (pages 39; and 127-128)

collectives ne contenaient pas de disposition relativement à l'antisyndicalisme. Le Conseil a donc conclu que l'arbitrage devait être le mode privilégié de règlement des différends lorsqu'aucune question importante d'intérêt public visée par le *Code* n'était en jeu:

> Jusqu'à ce jour, le Conseil a suivi l'approche énoncée dans *Bell Canada*, *supra*, et a donc rarement renvoyé des questions à l'arbitrage en vertu du paragraphe 98(3). En fait, c'est devenu la chose à faire pour les syndicats qui déposent des plaintes auprès du Conseil en vertu de l'article 97 d'alléguer l'antisyndicalisme de l'employeur, puis de signaler que leur convention collective ne prévoit aucune disposition ni aucun redressement à cet égard, afin de convaincre le Conseil de ne pas renvoyer le cas à l'arbitrage. Le Conseil, lorsqu'il applique les cinq critères énoncés dans *Bell Canada*, est presque obligé d'instruire toutes les plaintes de ce genre. Les membres du Conseil siégeant en l'espèce estiment pour leur part qu'il ne devrait pas en être ainsi. **Nous croyons qu'il est peut-être temps pour le Conseil de repenser sa façon d'aborder le paragraphe 98(3) et d'accorder une plus grande priorité aux mécanismes privés de règlement des différends qui doivent obligatoirement être prévus par chaque convention collective aux termes du *Code*. Ce devrait être la façon de procéder, en particulier lorsque la relation entre les parties dure depuis longtemps, lorsque le litige découle d'activités courantes et lorsque aucune question importante d'intérêt public visée par le *Code* n'est en jeu.**
>
> (*Société canadienne des postes*, précitée, page 215; c'est nous qui soulignons)

[57] Le Conseil a indiqué qu'il convenait de se poser la question suivante avant de renvoyer des plaintes à l'arbitrage: Existe-t-il en l'occurrence un droit statutaire authentique que le Conseil doit définir ou réaffirmer?

[58] Par conséquent, dans *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800), le Conseil a renvoyé l'affaire à l'arbitrage après avoir énoncé la politique de non-intervention suivante:

> Le *Code* a été conçu pour donner aux parties un cadre propice au maintien de relations de travail saines et valables. Le Conseil existe, lui, pour s'assurer que personne ne fausse les règles du jeu. Nous n'avons pas pour rôle de surveiller la façon dont les parties mènent leurs affaires, ni de nous substituer à elles. Et pourtant, bien qu'il ne nous appartienne pas de juger des motivations ultimes des parties, nous devons quand même tenir compte de ce facteur lorsqu'il nous faut décider si rendre une décision au fond serait d'une utilité quelconque pour le maintien de bonnes relations de travail. Sans juger l'affaire au fond, nous concluons que les événements qui ont mené au dépôt de la présente plainte tiennent davantage à des querelles de personnalités qu'à un différend mettant en jeu des droits fondamentaux.
>
> (pages 39; et 127-128)

[59] In *Canadian Museum of Civilization Corporation* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181), the CLRB revisited the criteria set out in *Bell Canada*, *supra*, and *Canada Post Corporation (729)*, *supra*. The Board first reviewed the rationale behind section 98(3) of the *Code* by analyzing the previous case law just described and then, against this background, reviewed the effect of the then recent decisions in *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; and *New Brunswick* v. *O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967.

[60] *Weber* v. *Ontario Hydro* and *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, focus on the extent to which final and binding arbitration clauses may oust the court's jurisdiction. In *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, the Supreme Court of Canada held that an employee's recourse for damages for mental anguish and suffering arising from unauthorized surveillance of his personal activities by the employer to detect benefits fraud was within the arbitrator's jurisdiction to decide.

[61] In *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, the Supreme Court held that an employer's claim against its employee for damages to its property was a dispute under the collective agreement and within the exclusive jurisdiction of the arbitrator.

[62] In both these cases, the Supreme Court found that it was not the legal characterization of the issue that should be considered (in *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, tort and breach of rights under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*; in *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, negligence) but the facts of the case and whether the dispute ostensibly arose under the collective agreement.

[63] In *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, the grievance procedure extended to any allegation of unfair treatment or dispute arising out of the collective agreement. As the employer's alleged improper exercise of its right to decide employee benefits was the essential character of the dispute, the Supreme Court concluded that the dispute arose under the collective agreement.

[64] In *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, the preservation of the employer's property and equipment

[59] Dans *Corporation du Musée canadien des civilisations* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT nº 1181), le CCRT a examiné de nouveau les critères énoncés dans *Bell Canada*, précitée, et *Société canadienne des postes (729)*, précitée. Il s'est d'abord penché sur les raisons de l'existence du paragraphe 98(3) du *Code* en analysant la jurisprudence mentionnée aux paragraphes précédents, puis a examiné l'effet des décisions rendues depuis peu, à l'époque, dans *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; et *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967.

[60] Les arrêts *Weber* c. *Ontario Hydro* et *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, précités, décrivent dans quelle mesure les dispositions sur l'arbitrage définitif et exécutoire peuvent déposséder les tribunaux de leur compétence. Dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, la Cour suprême du Canada a conclu que le recours d'un employé en dommages-intérêts pour souffrances morales à la suite de la surveillance non autorisée de ses activités personnelles par l'employeur, qui le soupçonnait de recevoir frauduleusement des prestations, était du ressort de l'arbitre.

[61] Dans l'arrêt *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, précité, la Cour suprême a conclu que la réclamation d'un employeur contre son employé pour avoir endommagé un de ses biens était un différend résultant de la convention collective qui relevait de la compétence exclusive de l'arbitre.

[62] Dans les deux cas, la Cour suprême a conclu que ce n'était pas de la qualité juridique du différend dont il fallait tenir compte (dans *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, le délit civil et la violation des droits en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*; dans *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, précité, la négligence), mais des faits de l'affaire et de la question de savoir si le différend résultait de la convention collective comme il était allégué.

[63] Dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, le champ d'application de la procédure de règlement des griefs englobait toute allégation de traitement injuste ou tout différend résultant de la convention collective. Comme l'essence de ce différend concernait l'exercice irrégulier du droit de déterminer les avantages des employés, la Cour suprême a conclu qu'il résultait de la convention collective.

[64] Dans l'arrêt *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, précité, la Cour a conclu que la préservation des biens

was found to be the essential character of the dispute and therefore within the scope of the collective agreement, since it provided for the safety and dependability of the employer's property and equipment.

[65] The Board found that the cumulative effect of these decisions gives arbitrators exclusive jurisdiction over all disputes where the essential character of the dispute arises under the collective agreement, regardless of how the issue may be framed.

[66] In keeping with *Weber* v. *Ontario Hydro*, and *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, the Board took the view that the same test should apply to unfair labour practice complaints before the Board:

> ... the analysis of whether a matter falls within the exclusive arbitration clause must proceed on the basis of the facts surrounding the dispute between the parties, not on the basis of the legal issues which may be framed. ...
>
> (page 953)

[67] In determining the "essential character" of a dispute, the Board said it would be guided by the identity of the parties, the place of conduct, the time of the claim and whether the remedies sought could be granted by the arbitrator. It also stated that it would likely find that a dispute arose under the collective agreement if it concerned its application, interpretation, administration or alleged violation (see *Canadian Museum of Civilization Corporation*, *supra*).

[68] The evolution of the Board's thinking on its discretion to hear unfair labour practice complaints where there may be concurrent jurisdiction of a labour arbitrator over the same subject-matter may be summarized as follows. The merits of a complaint are not the focus of the Board's analysis when it is asked to determine whether a matter is properly before it. In *Bell Canada*, *supra*, five criteria were developed to govern the exercise of the Board's discretion under section 98(3) of the *Code*. In *Canada Post Corporation (729)*, *supra*, these criteria were found to be so broad as to be ineffective, since few complaints were ever referred to arbitration. The criteria were reassessed to include only complaints going beyond the scope of the collective agreement or dealing with matters of public policy, based on the test of whether there was a genuine statutory right to be defined or reasserted. Following

et du matériel de l'employeur constituait l'essence du différend, lequel s'inscrivait dès lors dans le champ d'application de la convention collective puisqu'il y était question de la sécurité et de la fiabilité des biens et du matériel de l'employeur.

[65] Le Conseil a conclu que l'effet cumulé de ces décisions conférait aux arbitres une compétence exclusive sur la totalité des différends lorsque l'essence de ceux-ci résultait de la convention collective, peu importe la manière dont on formulait la question.

[66] En conformité avec les arrêts *Weber* c. *Ontario Hydro* et *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, précités, le Conseil a conclu qu'il convenait d'appliquer le même critère aux plaintes de pratique déloyale de travail dont il était saisi:

> ... l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties ...
>
> (page 953)

[67] Le Conseil a déclaré que pour déterminer «l'essence» d'un différend, il tiendrait compte de l'identité des parties, de l'endroit où le comportement prend place, de la date à laquelle la réclamation a été présentée et de la question de savoir si un arbitre peut accorder le redressement demandé. Il a également indiqué qu'un différend est susceptible de résulter de la convention collective s'il concerne l'application, l'interprétation, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective (voir *Corporation du Musée canadien des civilisations*, précitée).

[68] L'évolution de la pensée du Conseil sur la question du pouvoir discrétionnaire dont il est investi d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un arbitre du travail est aussi habilité à se saisir de la même question peut se résumer comme suit. Dans les cas où le Conseil doit déterminer si une affaire lui a été présentée à juste titre, son examen ne portera pas essentiellement sur le bien-fondé de la plainte. Dans *Bell Canada*, précitée, le Conseil assujettit à cinq critères l'exercice du pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 98(3) du *Code*. Dans *Société canadienne des postes (729)*, précitée, il conclut que ces critères sont trop généraux et, donc, inefficaces puisque le nombre de plaintes aboutissant à l'arbitrage est minime. Les critères sont dès lors révisés pour inclure seulement les plaintes débordant le cadre de la convention collective ou se rapportant à des questions

directions of the Supreme Court in *Weber* v. *Ontario Hydro* and *New Brunswick* v. *O'Leary*, *supra*, the Board further narrowed its focus to the examination of the facts giving rise to the dispute to establish its essential character, rather than its legal characterization by the parties. Accordingly, where a dispute can be referred to arbitration, the Board will refuse to hear the complaint.

[69] Applying the test of the essential character of the dispute to the matter at hand, there is no doubt that the complaints concerning the application and interpretation of the collective agreement have already been the subject of an award by the CROA arbitrator, as evidenced by the 21 arbitral awards submitted as part of the evidence. A chronological overview of these awards is useful in the Board's analysis as to the essential character of the present dispute (see appendix at page 39).

[70] Thus, many of the disputes raised by the union have already been the subject of awards by the CROA arbitrator. The switching of cars within a terminal has been found to be yard work (CROA 203, 3043, 3182, 3309, two awards dated August 13, 2004) and the union has been successful in having these grievances upheld. The union has been successful in having the grievances concerning the rest provisions of the collective agreement upheld (CROA 3280, 3408 in part, three awards dated August 13, 2004). The union has also been successful in grievances concerning material change notice requirements (CROA 3310, award dated June 5, 2003). The union was equally successful in having seniority rights enforced (CROA 3364) and in obtaining the reinstatement of an employee even though his conduct was unbecoming (CROA 3436). Even though the arbitrator's awards were not part of the evidence filed with the Board, it is undisputed that the union has been successful in having terminated employees reinstated and discipline grievances reduced.

[71] On the other hand, the employer has been more successful overall on policy issues such as the enforcement of its management rights, with respect to its new discipline policy (CROA 3374), the assessment of discipline (CROA 3408) and the implementation of its attendance management policy (CROA 3444). It was able to avoid the application of the remedy provisions

d'intérêt public, en fonction du critère établissant s'il existe un droit statutaire authentique à définir ou à réaffirmer. Appliquant les lignes directrices énoncées par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Weber* c. *Ontario Hydro* et *Nouveau-Brunswick* c. *O'leary*, précités, le Conseil circonscrit ensuite sa démarche à l'examen des faits donnant lieu au différend pour en établir l'essence, sans tenir compte de la qualité juridique attribuée par les parties. Par conséquent, dans les cas où le différend peut être renvoyé à l'arbitrage, le Conseil refusera de se saisir d'une plainte.

[69] Si l'on applique le critère de l'essence du différend à l'affaire qui nous occupe, il ne fait aucun doute que les plaintes concernant l'application et l'interprétation de la convention collective ont déjà fait l'objet d'une décision de l'arbitre du BAMCFC, comme en témoignent les 21 décisions arbitrales mises en preuve. Un survol chronologique de ces décisions est utile pour déterminer l'essence du différend (voir annexe à la page 46).

[70] Ainsi, une grande partie des différends mentionnés par le syndicat ont déjà fait l'objet de décisions de l'arbitre du BAMCFC. Les manoeuvres de wagons à l'intérieur du périmètre d'une gare ont été considérées comme des activités de triage (CROA 203, 3043, 3182, 3309, deux décisions datées du 13 août 2004) et le syndicat a obtenu gain de cause relativement à ces griefs. Il a également obtenu gain de cause dans le cas des griefs relatifs aux dispositions de la convention collective régissant les périodes de repos (CROA 3280, 3408 en partie, trois décisions datées du 13 août 2004), et dans le cas des griefs relatifs à des avis de modifications importantes (CROA 3310, décision datée du 5 juin 2003). Le syndicat a également réussi à faire reconnaître les droits d'ancienneté (CROA 3364) et à obtenir la réintégration d'un employé ayant été congédié pour mauvaise conduite (CROA 3436). Même si les décisions arbitrales ne faisaient pas partie de la preuve présentée au Conseil, il est indéniable que le syndicat a réussi à faire réintégrer des employés congédiés ainsi qu'à obtenir un allégement de certaines mesures disciplinaires.

[71] Par ailleurs, l'employeur a généralement obtenu gain de cause sur les questions de principe comme l'application de ses droits de gestion relativement à la nouvelle politique disciplinaire (CROA 3374), l'imposition de mesures disciplinaires (CROA 3408) et la mise en oeuvre de la politique de gestion des présences (CROA 3444). Il a réussi à se soustraire à

of the collective agreement regarding the assignment of work (CROA 3403, 3404) and the assignment of relief crews (CROA 3406, award dated June 24, 2004).

[72] It is undisputed that a number of grievances involving time claims and the violation of rest provisions were also the subject of either settlements with individual grievors and/or in some cases remedy settlements in favour of the union.

[73] The union's position is that while issues have indeed been the subject of arbitral awards, these awards have been ineffective in resolving disputes concerning the application of the collective agreement. The employer continues to violate a number of provisions of the collective agreement, such as the rest provisions and bargaining unit work; payment of time claims remains unresolved since the employer has instituted a claw-back process; payments to employees following successful arbitrations are unduly delayed; in some instances, the employer has adopted creative ways of interpreting the collective agreement. While individual grievances have been dealt with by the arbitrator, apparently the process has been ineffective in preventing a recurrence of the complaints.

[74] The union's arguments are countered by the employer's position that grievances are being referred to arbitration, that it has settled many matters and that since this complaint was filed it has taken the means to address the union's concerns about enforcing the collective agreement and responding to grievances, and that, after all, the incidents are isolated events.

[75] In the circumstances of this case, the Board finds that there is no win-all, lose-all answer. In fact, the issues can be divided into two groups. Within the first group are the issues that have been referred to arbitration, where the union has been successful but that apparently remain the subject of continued violations by the employer, namely the switching of cars by road crews within terminal limits (article 41) and the rest provisions (article 51).

l'application des dispositions de la convention collective régissant les mesures de redressement eu égard à l'attribution du travail (CROA 3403, 3404) et à l'affectation des équipes de relève (CROA 3406, décision datée du 24 juin 2004).

[72] Il est incontestable qu'un certain nombre de griefs concernant des réclamations pour fiches de temps et la violation des dispositions régissant les périodes de repos ont fait l'objet d'ententes individuelles avec chaque plaignant ou, dans certains cas, se sont soldés par des mesures de redressement en faveur du syndicat.

[73] Le syndicat estime que même si les différends ont fait l'objet de décisions arbitrales, ces décisions n'ont eu aucune incidence sur le règlement des litiges ayant trait à l'application de la convention collective. L'employeur continue de contrevenir à un certain nombre de dispositions de la convention collective, comme celles régissant les périodes de repos et le travail de l'unité de négociation; la question du paiement des réclamations pour fiche de temps est demeurée en suspens depuis que l'employeur a entrepris de récupérer les montants versés; le paiement des indemnités accordées aux employés à l'issue de décisions arbitrales en faveur du syndicat est retardé sans raison valable; dans certains cas, l'employeur a trouvé des façons inédites d'interpréter la convention collective. Si les griefs individuels ont été traités par l'arbitre, il semble toutefois que le processus s'est révélé inefficace pour prévenir de nouvelles plaintes.

[74] L'employeur réfute les arguments du syndicat en déclarant que les griefs sont renvoyés à l'arbitrage, que de nombreuses questions ont été réglées et que depuis le dépôt de la plainte en instance, des mesures ont été prises pour tenir compte des préoccupations du syndicat concernant l'application de la convention collective et répondre aux griefs et que, somme toute, les incidents ne sont que des événements isolés.

[75] Au vu des circonstances de l'affaire, le Conseil estime qu'il ne saurait y avoir un seul gagnant et un seul perdant en l'espèce. En fait, les questions peuvent se diviser en deux catégories. La première englobe celles qui se sont soldées par une décision favorable au syndicat à l'arbitrage, mais qui continuent apparemment de faire l'objet de violations, soit les manoeuvres de trains effectuées par les équipes de ligne à l'intérieur du périmètre de la gare (article 41) et les dispositions régissant les périodes de repos (article 51).

[76] As to the second group of issues, such as the employer's failure to respond to grievances, replies to grievances that are unresponsive or inadequate, joint statements of issue that are not provided, the Board finds that such issues are within the scope of the provisions of the collective agreement and must be dealt with on a case-by-case basis by the CROA arbitrator. Where the employer does not reply to a grievance, the union has the option of advancing it to the next step without the consent of the employer. In the case of the employer's denial of a grievance based on timeliness, the union may take this up directly with the CROA arbitrator. The Board has no authority to modify the collective agreement by varying the time lines within the grievance procedure. If the union is taken by surprise at arbitration, it is within the power of the arbitrator to provide relief. The fact that grievances may be settled at the last minute is part of the grievance process. If the settlement process is used abusively, this issue may be submitted to the CROA arbitrator for determination, as the Board has no jurisdiction over the CROA process. Where the employer delays compensation in respect of a grievance, the union may also apply for relief to the CROA arbitrator. The same applies to the union's complaint about the employer's recent claw-backs of time claim payments.

[77] With respect to the performance of bargaining unit work by management, there is a matter for a case-by-case determination. The Board notes that the union was not successful in any of the awards that were submitted to the Board. The CROA arbitrator found that the employer's position in these cases was not indefensible and declined to apply the remedy provisions of the collective agreement. The Board would be remiss to find otherwise.

[78] The Board considers that the collapsing of extended runs at Capreol was due to events beyond the employer's control, that is, the result of an order of the Transportation Safety Board. While the employer's application to the Board was ill-timed, in light of the special mediation sessions that had been set up to resolve substantial outstanding issues between the union and the employer, there is nothing to suggest that this is not an isolated incident rather than a deliberate attempt to undermine the union's credibility or its representation of employees. The Board takes note that

[76] En ce qui concerne la seconde catégorie de questions, comme le défaut de l'employeur de répondre aux griefs, les réponses vagues ou insuffisantes, l'absence d'exposés conjoints, le Conseil estime qu'elles s'inscrivent dans le champ d'application de la convention collective et qu'elles doivent être traitées individuellement par l'arbitre du BAMCFC. Lorsque l'employeur ne répond pas à un grief, rien n'empêche le syndicat de le renvoyer au palier suivant, sans son autorisation. Dans le cas du refus d'un grief pour non-respect du délai de présentation, le syndicat peut saisir l'arbitre du BAMCFC directement de la question. Le Conseil n'est pas habilité à modifier les délais prévus par la convention collective pour la présentation de griefs dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Si le syndicat est pris au dépourvu à l'arbitrage, il est du ressort de l'arbitre de lui accorder redressement. Le fait que des griefs puissent être réglés à la dernière minute est l'une des caractéristiques de la procédure de règlement des griefs. S'il y a recours abusif à ce processus, la question peut être soumise à l'arbitre du BAMCFC, qui rendra une décision, car le Conseil n'a pas compétence sur la procédure d'arbitrage du BAMCFC. Lorsque l'employeur tarde à verser les montants payables relativement à un grief, le syndicat peut aussi s'adresser à l'arbitre du BAMCFC pour obtenir redressement. Cela vaut aussi pour la plainte concernant la récente récupération des montants versés en indemnisation des réclamations pour fiche de temps.

[77] En ce qui concerne le travail relevant de l'unité de négociation exécuté par la direction, il s'agit d'une question qui doit être tranchée à titre individuel. Le Conseil observe que le syndicat a été débouté dans toutes les décisions mises en preuve. L'arbitre du BAMCFC a conclu que la position de l'employeur n'était pas indéfendable et a refusé d'appliquer les dispositions de la convention collective régissant les mesures de redressement. Le Conseil ferait preuve de négligence en tirant une conclusion contraire.

[78] Le Conseil considère que l'abandon des parcours allongés à Capreol était attribuable à des événements indépendants de la volonté de l'employeur, autrement dit que la mesure résultait d'un ordre reçu du Bureau de la sécurité des transports. Même si l'employeur a déposé sa plainte au Conseil à un moment inopportun, compte tenu des séances de médiation extraordinaires qui avaient été organisées afin de régler des contentieux importants entre le syndicat et l'employeur, rien n'indique qu'il ne s'agit pas d'un incident isolé plutôt que d'une tentative délibérée de miner la crédibilité du

the employer withdrew its complaint against the union, compensated the employees accordingly and that no residual complaint resurfaced before the Board over this unfortunate incident.

[79] On the issue of violation of material change notices and the enforcement of seniority rights with respect to involuntary transfers, the union has been successful in making these claims and there has been no apparent repeat violation of this provision of the collective agreement. There is, therefore, no reason for the Board to interfere with these awards.

[80] The Board has not been convinced that a stricter application of attendance management policies, new discipline policies, or the signing of personal undertakings have been a means of intimidating employees. With respect to the removal of the Brown discipline policy, the arbitrator made it clear that the employer had not surrendered its prerogative to establish discipline policy and thus could find no sinister motives underlying the employer's decision to make such changes. The particular circumstances concerning Mr. Namynk and Mr. N. were decided at arbitration and cannot be relitigated before this Board. The remedies awarded by CROA arbitrator showed that he was sympathetic to both these grievors; however, he could not condone their inappropriate behavior in the workplace. Of note is that he gave some constructive suggestions to the union on how to handle any abuse of process by the employer. It would be inappropriate for the Board to substitute its views for those of the arbitrator.

[81] It is outside the Board's authority to make a determination on the merits of any perceived imposition of harsher discipline on long service employees for rules violations, as this is clearly a matter within the scope of the collective agreement to be decided on a case-by-case basis. The general principle that discipline and discharge may only be effected for just and sufficient cause provides adequate remedy in the case of any excessive zeal on this front. Deferral to the grievance arbitrator in such circumstances is consistent with the grievance procedure within the collective bargaining relationship.

syndicat ou la représentation des employés. Le Conseil note que l'employeur a retiré sa plainte contre le syndicat et indemnisé les employés en conséquence et qu'aucune plainte résiduelle n'a refait surface devant le Conseil depuis ce malencontreux incident.

[79] En ce qui concerne la violation des dispositions relatives à l'avis de modifications importantes et de l'application des droits d'ancienneté dans les cas de mutation forcée, le syndicat a réussi à établir ses prétentions; il ne semble pas y avoir eu d'autre violation de cette disposition de la convention collective depuis. Le Conseil n'a donc aucune raison d'intervenir pour modifier ces décisions.

[80] Le Conseil n'est pas convaincu que l'application plus rigoureuse des politiques sur la gestion des présences et des nouvelles politiques disciplinaires ou encore la signature d'engagements personnels sont des moyens utilisés par l'employeur pour intimider les employés. En ce qui concerne l'abolition du régime disciplinaire Brown, l'arbitre a clairement indiqué que l'employeur n'avait pas renoncé à sa prérogative d'établir les règles disciplinaires et que la décision d'apporter cette modification ne lui paraissait donc pas avoir été prise dans un mauvais dessein. Les griefs particuliers de MM. Namynk et N. ont été réglés à l'arbitrage et ne peuvent donc pas être plaidés de nouveau devant le Conseil. Les redressements accordés par l'arbitre du BAMCFC montrent qu'il compatissait à leur sort, mais qu'il ne pouvait toutefois pas fermer les yeux sur leur conduite répréhensible au travail. Précisons qu'il a fait quelques suggestions constructives au syndicat sur la manière de faire face à tout recours abusif de l'employeur. Le Conseil serait malvenu de substituer son point de vue à celui de l'arbitre.

[81] Le Conseil n'est pas habilité à se prononcer sur le bien-fondé des mesures disciplinaires prétendument plus sévères infligées aux employés de longue date pour violation des règles, car il s'agit d'une question qui s'inscrit clairement dans le champ d'application de la convention collective et qui doit être tranchée en fonction de chaque cas. Le principe général voulant que les mesures disciplinaires et les congédiements soient appliqués uniquement pour des motifs justes et suffisants est assorti de redressements appropriés dans les cas de zèle excessif de la part de l'employeur. Le renvoi du différend à l'arbitrage dans de telles circonstances est cohérent avec la procédure de règlement des griefs dans le cadre de la relation de négociation collective.

[82] Therefore, the Board finds but two counts of unfair labour practices among the several alleged by the union: the continued violations of the provisions of sections 41 and 51 of the collective agreements. This is not to say that the employer's violations are not serious as they amount to a selective repudiation of the bargaining relationship with the consequent chilling effect on the constructive settlement of disputes and the determination of good working conditions, the very objectives set out by the *Code* in its Preamble.

[83] The psychological impact for the employees of a finding of unfair labour practice is that the offender be required to communicate to affected employees that it has been found guilty of violating the *Code* and that it will from now on conform to its requirements. Making employees aware that their employer cannot violate the *Code* with impunity and that they have meaningful legal rights is essential to the enforcement of the *Code*.

[84] The resolution of disputes is a cooperative effort and is rendered futile where one party is determined to conduct itself without regard to the rights of the other. To the extent where the employer repeatedly breaches the same sections of the collective agreement, even after the interpretation of these sections have been the subject of one or several arbitral awards, the grievance procedure may be said to have become ineffective and the union is entitled to some relief.

B - Bad Faith Bargaining

[85] With respect to the union's second complaint of bad faith bargaining, the union makes three allegations: firstly, that the CEO made declarations at shareholder meetings that were in breach of a confidentiality agreement within the context of collective bargaining; secondly, that the employer modified the working conditions of employees by unilaterally changing the switching limits at the Oshawa yards; and thirdly, that the employer directed Toronto crews to do work belonging to Belleville crews.

[86] The relevant sections of the *Code* that apply to these allegations are the following:

[82] Par conséquent, le Conseil conclut à l'existence de deux cas de pratiques déloyales de travail parmi tous ceux allégués par le syndicat, soit les violations répétées des dispositions des articles 41 et 51 des conventions collectives. Entendons-nous, cela ne signifie pas que les violations commises par l'employeur ne sont pas sans gravité puisqu'elles équivalent à une répudiation sélective de la relation de négociation et ont pour effet de mettre un frein au règlement positif des différends et à l'établissement de relations du travail harmonieuses, les objectifs mêmes du *Code* énoncés dans le Préambule.

[83] Lorsque l'employeur a été déclaré coupable de pratique déloyale de travail, le fait qu'il soit tenu de reconnaître, envers les employés concernés, qu'il a enfreint le *Code* et qu'il doit désormais s'y conformer, a un effet sur eux, sur le plan psychologique. Il est essentiel, pour l'application du *Code*, que les employés sachent que l'employeur ne peut contrevenir impunément aux dispositions du *Code* et que la loi leur reconnaît des droits juridiques valables.

[84] Le règlement des différends est un processus qui nécessite la collaboration des deux parties et qui perd sa raison d'être dès que l'une d'elles agit au mépris des droits de l'autre. Pour peu que l'employeur continue de contrevenir aux mêmes dispositions de la convention collective, même après que leur interprétation ait fait l'objet d'une ou de plusieurs décisions arbitrales, on peut donc dire que la procédure de règlement des griefs est devenue inefficace et que le syndicat a droit à un redressement.

B - Négociation de mauvaise foi

[85] Dans le cas de la plainte de négociation de mauvaise foi, le syndicat formule trois allégations; la première est que le chef de la direction a fait des déclarations lors d'assemblées des actionnaires en violation d'une entente de confidentialité conclue dans le cadre des négociations collectives; la deuxième, que l'employeur a modifié les conditions d'emploi des employés en changeant les périmètres de manoeuvres dans les gares d'Oshawa sans consultation; et, la troisième, que l'employeur a fait exécuter par des équipes de Toronto du travail qui revenait de droit aux équipes de Belleville.

[86] Les dispositions du *Code* qui s'appliquent à ces allégations sont les suivantes:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

...

(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they

...

(c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;...

...

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur:

...

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[87] There are two declarations of CN's CEO that were reported in the media. The first declaration is an article that appeared in July 2003, in a magazine called *BUSINESS*. The focus of the article is on the new CEO's business plan and is entitled *His Train Just Came In: How Hunter Harrison, Paul Tellier's successor at CN, plans to make track*. The first part of the article explains in some detail CN's operations and its performance as well as Mr. Harrison's background. The article then continues with views about CN's workforce and Mr. Harrison's ambitions:

[87] Deux déclarations du chef de la direction du CN ont été rapportées par les médias. La première est reproduite dans le numéro de juillet 2003 du magazine *BUSINESS*. L'article traite du plan d'affaires du nouveau chef de la direction et est intitulé *His Train Just Came In: How Hunter Harrison, Paul Tellier's successor at CN, plans to make track* [Comment Hunter Harrison, successeur de Paul Tellier à la direction du CN, entend laisser sa marque]. La première partie expose en détail les activités et les résultats du CN ainsi que les antécédents de M. Harrison. Suivent des réflexions sur l'effectif du CN et les ambitions de M. Harrison:

The labour distrust built up over the Tellier years is proving an obstacle to one of Harrison's key ambitions: reforming the company's working relationship with its unions. He wants to replace the traditional system of pay according to mileage traveled with fixed hourly rates, and implement more flexible work rules. A mileage rate allows a worker to earn a day's pay in a few hours if he can get from point A to B as fast as possible, so theoretically its an inducement to efficiency. But CN is more concerned about consistent performance. "My concept is this," explains Harrison. "I'll pay you a high hourly rate, I'll provide you job security and, in exchange, you give up your work rules, which allows me to be more productive." His idea of work-rule flexibility? "If a light bulb burns out, somebody else doesn't have to come and replace it; you can

La méfiance syndicale qui a caractérisé les années Tellier se révèle un obstacle à l'une des principales ambitions de M. Harrison, soit asseoir les relations du travail entre la compagnie et les syndicats sur de nouvelles bases. M. Harrison veut remplacer le système traditionnel de rémunération en fonction de la distance parcourue par un régime de rémunération à horaire fixe et instaurer des règles de travail plus souples. Le travailleur assujetti à un régime de barème de parcours peut accomplir sa journée de travail en quelques heures pour peu qu'il se rende du point A au point B le plus rapidement possible; en théorie, il s'agit d'une mesure incitative pour accroître l'efficience. Or, ce qui préoccupe davantage le CN, c'est la constance du rendement. «Voici ce que je propose», a expliqué M. Harrison. «Un salaire horaire

unscrew it and replace it. It's not unsafe or against the law, so help me here."

New work arrangements would do two things, Harrison argues: They'd shave labour costs that account for fully 40% of CN's operating expenses, and they'd help the company squeeze more value out of its assets. If trains can be made to run more quickly and efficiently, you need fewer of them to accomplish the same amount of work. That could mean billions in savings. "Let me just dream with you," he says. "If we can go from a 60-miles-an-hour railroad to 80 miles per hour, and get product there quicker, and at the same time lower my labour cost and be more competitive in the marketplace, faster than trucks and more environmentally friendly - what a deal!"

[88] The article then presents the reaction to Mr. Harrison's "dream" by CN's major unions, including this quotation from a member of the executive of the UTU, the complainant union in this matter:

Predictably, union are disinclined to share the dream. Guy Scarrow, vice-president of the United Transportation Union, which represents conductors, switch foremen and other running trades, doesn't buy the logic for the move to hourly rates. "I think they're on a smoke dream," he says. He then launches a barrage of criticisms from the company's failure to schedule workers' shifts as well as it schedules trains to the management's "American philosophy" of forgoing regular track maintenance in favour of replacement every several years....

[89] The second purported declaration was reported in a newspaper on November 12, 2003, upon the parties exchanging proposals and having signed a confidentiality agreement concerning collective bargaining. The article reported the following:

CN HOPES TO CUT COSTS OF LABOUR - Renegotiating Contracts

If Canadian National Railway Co. can renegotiate more union contracts to pay workers by the hours instead of distance traveled, it will be able to reduce its train and engine crew

élevé et la sécurité d'emploi en échange de l'abandon des règles de travail, ce qui permettrait d'augmenter la productivité de la compagnie». Et voici comment il perçoit l'assouplissement des règles de travail. «Quand une ampoule est grillée, il n'est pas nécessaire d'appeler quelqu'un d'autre pour la faire remplacer; on peut la dévisser soi-même et en mettre une autre à la place. Il n'y a rien de dangereux ni d'illégal là-dedans, alors pourquoi compliquer les choses.»

De nouvelles modalités de travail permettraient de réaliser deux objectifs, au dire de M. Harrison, soit réduire les coûts de main-d'oeuvre, qui représentent près de 40 % des frais d'exploitation du CN, et accroître la valeur des actifs de la compagnie. Si on peut réussir à faire rouler les trains plus vite et de manière plus efficace, il en faudra moins pour accomplir la même quantité de travail, ce qui peut se traduire par des économies de plusieurs milliards de dollars. «Rêvons ensemble» a-t-il déclaré. «Si l'on peut faire passer la vitesse des trains de 60 à 80 milles à l'heure et livrer ainsi la marchandise plus rapidement tout en abaissant les coûts de main-d'oeuvre et étant plus compétitif sur le marché, plus rapide que le transport par camion, et cela, sans nuire à l'environnement, quelle réussite ce serait!».

(traduction)

[88] L'article présente la réaction des principaux syndicats du CN au «rêve» de M. Harrison, en citant notamment ces paroles de l'un des dirigeants du TUT, le syndicat en cause en l'espèce:

Bien entendu, les syndicats sont peu disposés à partager ce rêve. Guy Scarrow, vice-président des Travailleurs unis des transports, qui représente les chefs de train, les contremaîtres de manoeuvres et les autres membres du personnel itinérant, n'accepte pas la logique des salaires horaires. «Je crois qu'ils rêvent en couleurs», déclare-t-il avant d'élever un barrage de critiques allant du défaut de la compagnie d'établir les horaires de travail des employés aussi efficacement que les horaires des trains, à la philosophie de gestion importée des États-Unis consistant à délaisser l'entretien périodique des voies en faveur de leur remplacement au bout d'un certain nombre d'années ...

(traduction)

[89] La seconde déclaration qu'on prête au chef de la direction a été rapportée dans un quotidien le 12 novembre 2003, alors que les parties procédaient à l'échange des propositions et à la signature d'une entente de confidentialité concernant les négociations collectives. L'article en question est reproduit ci-après:

LE CN SOUHAITE RÉDUIRE SES COÛTS DE MAIN-D'OEUVRE - Renouvellement des conventions collectives

Si la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada réussit à remplacer le barème de parcours par un régime de rémunération horaire dans les prochaines conventions

workforce by up to 35%, chief executive Hunter Harrison said yesterday.

Over the past year, CN won a breakthrough on the hourly-pay issue with some of its U.S. unions, affecting 1, 700 employees. The Montreal-based company is now negotiating with several unions in Canada.

Labour contracts from the steam-engine era used to limit workers' daily travel to as little as 100 miles, although that cap has often been raised over the years. Now we get 7,000 to 7,500 miles a month from the same employees that were producing 4,000 to 4,500 miles a month," Mr. Harrison said at a transportation conference.

"You can do the math and quickly tell that, over time, we can reduce the workforce - from a train and engine room standpoint - 30% to 35%. That's very, very important."

Canada's largest railway is in talks with several unions in Canada representing 13,000 workers - including 4,700 in the operating crews. The current three-year contracts expire at the end of this year.

In all of North America, CN has 22,850 employees, including white-collar workers.

Linked to the change in compensation, the new U.S. contracts drop old-time work rules the company considered too restrictive.

"We granted job security for all our employees as a result," Mr. Harrison said. "So that does input a time factor on [job cuts]".

Mr. Harrison said the changes are good for employees and CN.

"I'd be the first to tell you those people did not have a lot of quality of life", he said. "They made a lot of money but they were on call seven days a week, 24 hours, did not know when they were going to work."

"That makes it hard to plan for family outings, that sort of thing. Now they have assigned days off, assigned times to go to work each day. They don't have to sit by the telephone."

Will Canadian unions go along with the new system?

"I'm not sure," Mr. Harrison said. "It's 50-50. Kind of a new learning experience for us. But this initiative is the biggest breakthrough we've had for some time."

collectives, le CN serait alors en mesure de réduire les effectifs des équipes de train et de locomotive d'un pourcentage pouvant aller jusqu'à 35 %, a déclaré hier le chef de la direction, Hunter Harrison.

Au cours de la dernière année, le CN a réussi à convaincre les syndicats américains représentant 1 700 travailleurs d'adopter un régime de rémunération horaire. Au Canada, la compagnie, dont le siège social est situé à Montréal, a entamé des négociations avec plusieurs syndicats.

À l'époque des trains à vapeur, les contrats de travail limitaient habituellement à 100 milles tout au plus les parcours quotidiens des travailleurs, bien que ce maximum ait maintes fois été augmenté depuis. «À l'heure actuelle, nous obtenons de 7 000 à 7 500 milles par mois des mêmes employés qui faisaient entre 4 000 et 4 500 milles avant» a déclaré M. Harrison à l'occasion d'une conférence sur les transports.

«Un calcul rapide nous indique qu'à terme, nous pouvons envisager de réduire les effectifs des équipes de train et de locomotive de 30 % à 35 %. C'est une réduction très, très importante».

Le plus important transporteur ferroviaire au Canada a entamé des négociations avec plusieurs syndicats canadiens représentant 13 000 travailleurs, dont 4 700 membres d'équipes de train. Les conventions collectives d'une durée de trois ans qui sont actuellement en vigueur arrivent à échéance à la fin de l'année.

Le CN compte 22 850 employés dans toute l'Amérique du Nord, y compris des cols blancs.

Depuis l'adoption du nouveau régime de rémunération, les règles de travail de la vieille époque, que la compagnie trouvait trop restrictives, ont disparu des nouvelles conventions collectives conclues avec les syndicats américains.

«Les employés ont obtenu la sécurité d'emploi en contrepartie» de dire M. Harrison. «Cela permet de retarder les [réductions de postes]».

M. Harrison est d'avis que les changements sont une bonne chose pour les employés et pour le CN.

«Je serais le premier à vous dire que ces employés n'avaient à peu près pas de qualité de vie», a-t-il déclaré. «Ils gagnaient beaucoup d'argent certes, mais ils étaient en disponibilité sept jours sur sept, 24 heures sur 24; ils ne savaient jamais quand ils allaient être appelés au travail».

«Il devient alors difficile de planifier des sorties familiales et d'autres activités du même genre. Maintenant, ils ont des jours de congé attitrés, des horaires définis chaque jour. Ils n'ont plus besoin d'attendre un appel».

Les syndicats canadiens vont-ils accepter ce nouveau système?

«Je ne peux répondre avec certitude à cette question», a déclaré M. Harrison. «Les chances de réussite sont partagées. C'est en quelque sorte un nouvel apprentissage pour nous. Il reste que cette initiative est la plus grande percée que nous ayons réalisée depuis bien des années.»

Mr. Harrison also told his audience his first 11 months as CEO, succeeding Paul Tellier when he left to become chief executive of Bombardier Inc, was "certainly a challenge."

Canadian grain shipments plummeted, the high-flying Canadian dollar added to costs and various other afflictions included a horrible winter and the B.C. forest fires.

Mr. Harrison told investors he expects CN to show 4% to 5% growth next year and double-digit growth in earnings per share. He also said the company could be "more aggressive" in its dividends and may buy back some shares.

The Canadian Press

M. Harrison a également indiqué à son auditoire que ses 11 premiers mois comme chef de la direction à la suite du départ de Paul Tellier, devenu chef de la direction de Bombardier Inc., avaient «certainement été stimulants».

Mentionnons le plafonnement des expéditions de grains canadiens, l'accroissement des coûts attribuable à la grande volatilité du dollar canadien et d'autres calamités comme un hiver particulièrement rigoureux et les incendies de forêt en C.-B.

M. Harrison a indiqué aux actionnaires qu'il s'attendait à une croissance de 4 % à 5 % la prochaine année de même qu'à une augmentation d'au moins 10 % du bénéfice par action. Il a également déclaré que la compagnie pourrait se montrer «plus dynamique» dans le paiement de dividendes et envisageait même de racheter des actions.

La Presse canadienne

(traduction)

[90] Of note is that the union also submitted an extract of a PowerPoint presentation by Mr. Harrison to CN investors, dated the previous year (November 4 and 5, 2002), that indicates that he spoke to some of the points mentioned above: hourly vs. mileage, no work rules, job security, quality of life, highest compensated and most productive - Win-Win Agreements.

[90] Précisons que le syndicat a également mis en preuve un extrait d'un exposé assisté par ordinateur de M. Harrison devant les actionnaires du CN l'année précédente (les 4 et 5 novembre 2002) montrant qu'il avait abordé quelques-uns des points mentionnés ci-dessus, soit la rémunération horaire par rapport au barème de parcours, l'abolition des règles de travail, la sécurité d'emploi, la qualité de vie, l'augmentation de la rémunération et de la productivité - des conventions conclues à la satisfaction des parties.

[91] Section 94(2)(c) of the *Code* is quite specific about what is considered interference in the representation of employees by a trade union: a representative of the employer may present a personal point of view, as long as there is no coercion, intimidation, threats, or promises of undue influence. The interpretation of this section of the *Code* was the subject of two previous cases that have some relevance to the present matter.

[91] L'alinéa 94(2)c) du *Code* indique très clairement à quel moment il y a intervention dans la représentation des employés par un syndicat: un représentant de l'employeur peut exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'use pas indûment de son influence, ne fasse pas de promesses ou ne recoure pas à la coercition, à l'intimidation ou à la menace. L'interprétation de cette disposition du *Code* a fait l'objet de deux décisions antérieures qui revêtent une certaine pertinence en l'espèce.

[92] In *Air Canada*, [2001] CIRB no. 131, the airline issued a communiqué to its flight attendants describing the outcome of a meeting whereby its union had refused a one-time bonus package of $25 million being offered to them as a result of Air Canada's merger with former Canadian Airlines International. The acceptance of this bonus was conditional on the acceptance of certain concessions and a long-term agreement and had to be accepted within a specified time frame. This communication was followed by a recorded message on the airline's information line, accessible to all the airline's employees in which the CEO expressed his dismay at this refusal, since all other unions had

[92] Dans *Air Canada*, [2001] CCRI nº 131, le transporteur aérien a envoyé un communiqué aux agents de bord pour leur faire part de la décision de leur syndicat de refuser le montant forfaitaire non renouvelable de 25 millions de dollars qui lui était offert dans la foulée de la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International. Cette offre était assortie de certaines concessions et d'une entente à long terme et devait être acceptée dans un délai particulier. Le communiqué a été suivi d'un message enregistré diffusé par le biais de la ligne d'information de la société, à laquelle tous les employés avaient accès, dans lequel le chef de la direction se disait consterné du

accepted the bonus and conditions, as well as two other written publications expressing similar concerns. The time for accepting this offer came and passed and the flight attendants lost the opportunity of the offer. The attendants complained to the Board of improper communication by the airline's CEO concerning the last ditch offer and, as redress, asked that the Board award them the benefit of the offer without the conditions. In this case, the Board found that there had been no improper communication because the communications occurred at a time when there was an operative collective agreement, a long-standing bargaining relationship between the parties and the union's existence was not being threatened. The tone of the communications was found to be moderate, not to say innocuous, and there was no real impact on the membership or the union.

[93] In *TELUS Communications Inc.*, [2004] CIRB no. 271, the newly appointed CEO was widely quoted in the press about his intentions to pursue a new management style based on open communications, notably about his campaign of "winning the hearts and minds of TELUS's employees." The campaign involved communications with employees including face-to-face meetings, weekly e-letters, regular email bulletins, employee surveys, broadcast reports in building lobbies and most notably a series of "road shows."

[94] The road shows were attended by employees on company time. Union officials were not invited. The sessions' format was a slide presentation that included TELUS's business objectives and collective bargaining objectives, followed by a no-holds-barred question and answer session with the CEO, or a senior company official, notably on bargaining issues. Meanwhile, the employer and the union were engaged in a conciliation process. The union alleged that these meetings were a well-planned campaign to convince employees of its views and undermined the union's representation of employees during a most sensitive time in collective bargaining.

[95] In the first part of this decision, which is the part relevant to the present matter, the Board upheld that part of the complaint as it related to improper communications by the employer. It found that no

refus étant donné que tous les autres syndicats avaient accepté l'offre conditionnelle; deux autres publications écrites faisaient état des mêmes réactions. Le délai fixé pour accepter l'offre est arrivé à terme et les agents de bord ont perdu le droit au forfait. Ils ont alors adressé une plainte au Conseil, alléguant des communications inappropriées de la part du chef de la direction et demandant, à titre de redressement, que l'offre leur soit accordée sans conditions. Le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu de communications inappropriées puisque, à l'époque, les parties étaient liées par une convention collective et entretenaient une longue relation de négociation et que l'existence du syndicat n'était pas menacée. Le ton des communications a été qualifié de modéré, voire d'anodin, et leur incidence sur les membres ou le syndicat de négligeable.

[93] Dans *TELUS Communications Inc.*, [2004] CCRI n° 271, la presse fait largement écho des intentions du nouveau chef de la direction d'adopter un nouveau style de gestion axé sur la communication, plus particulièrement de sa campagne en vue «de gagner le coeur et l'esprit des employés de TELUS» (traduction). La campagne comportait des communications avec les employés, y compris des rencontres personnelles, des courriels hebdomadaires, des bulletins périodiques envoyés par voie électronique, des sondages auprès des employés, la diffusion de messages dans les halls d'entrée des immeubles et, surtout, des «tournées de présentation».

[94] Les employés participaient aux tournées de présentation durant les heures de travail, mais les dirigeants syndicaux n'y étaient pas invités. Les séances prenaient la forme d'un diaporama où l'on présentait notamment les objectifs commerciaux et les objectifs de négociation collective de TELUS. Venait ensuite une période de questions sans réserves avec le chef de la direction ou un haut dirigeant de la société, sur les enjeux de la négociation particulièrement. Dans l'intervalle, l'employeur et le syndicat avaient entamé des négociations collectives. Le syndicat a allégué que les réunions constituaient une campagne bien orchestrée de l'employeur pour convaincre les employés de son point de vue et éroder sa représentation des employés durant une phase très cruciale des négociations collectives.

[95] Dans la première partie de cette décision, considérée comme pertinente en l'espèce, le Conseil a statué en faveur des plaignants sur la question des communications inappropriées de l'employeur. Il a

matter how informative the sessions were, or circumscribed they were meant to be, they were intimidating for employees who were a captive audience being addressed by the company's senior leaders, including the CEO himself. The Board found that the meetings were a well-planned product, not intended to leave employees indifferent. The Board also found that these views were supported by written communications to employees intended to consistently and forcefully put forward its position on critical issues. The Board, however, declined to make any findings as to newspaper articles reporting the CEO's comments, other than that they confirmed and supported the union's complaint as to the message the CEO had been directly delivering to its employees.

[96] In both these cases, the Board examined the three elements that are to be considered to determine whether the impugned communication crosses the line from acceptable to interference, that is, the labour relations context of the communications, the content of the communication and its effect.

[97] The context of employer communications will be viewed more critically where there is an ongoing union organizing campaign as opposed to a workplace that is already unionized, where collective bargaining is well-established and where there is an operative agreement. The crucial issue is the union's vulnerability at the time the communications were issued.

[98] The content of the communication is a factual issue. To the extent that the content is truthful, expressed in moderate and rational terms, and does not denigrate the legitimate role of the bargaining agent or undermine its representation efforts, then the criteria of context and effect of the communication will be more significant in assessing its impact.

[99] The effect of the communication is a more subjective test. There is no requirement that the employer express anti-union animus or have intended to interfere in the union's representation of its members. However, there must be some evidence of the negative effects. For example, in the *Air Canada*, *supra*, matter, the union admitted that it received only a few calls from its members concerning the communications, and could cite no ill effects on the membership, other than the fact that its members had not obtained the bonus.

conclu que, peu importe leur caractère informatif ou les paramètres qu'on s'était fixés à l'origine, les séances revêtaient un caractère intimidant pour les employés, qui constituaient un auditoire captif, face aux dirigeants de la société, y compris le chef de la direction lui-même. Le Conseil a conclu que les réunions étaient un produit bien planifié, qui ne visait pas à laisser les employés indifférents et que les opinions exprimées étaient renforcées par des messages écrits aux employés visant à faire valoir, de façon soutenue et avec vigueur, le point de vue de l'employeur sur les enjeux cruciaux. Le Conseil a cependant refusé de se prononcer sur les articles de journaux rapportant les propos du chef de la direction, si ce n'est pour dire qu'ils confirmaient et corroboraient la plainte du syndicat quant aux messages que le chef de la direction livrait directement aux employés.

[96] Dans les deux cas, le Conseil a examiné les trois critères qui doivent être pris en considération pour déterminer si les communications dépassaient les limites de l'acceptable pour entrer dans la sphère de l'ingérence, c'est-à-dire le contexte des communications relatif aux relations du travail, le contenu des communications et leur effet.

[97] Le contexte des communications de l'employeur sera examiné d'un oeil plus critique lorsqu'une campagne de recrutement syndical est en cours que lorsqu'un syndicat est bien établi et a déjà conclu une convention collective. Le facteur crucial est la vulnérabilité du syndicat au moment où les communications ont eu lieu.

[98] Le contenu des communications est une question de faits. Pour autant que le contenu soit véridique, présenté de façon modérée et rationnelle et ne dénigre pas le rôle légitime de l'agent négociateur ni ne mine ses efforts de représentation, les critères du contexte et de l'effet de la communication pèseront alors plus lourd dans la balance pour en apprécier l'incidence.

[99] L'effet de la communication est un critère plus subjectif. Il n'est pas nécessaire que l'employeur exprime un sentiment anti-syndical ou cherche à intervenir dans la représentation des employés par le syndicat. Il doit toutefois exister une preuve quelconque des effets négatifs de la communication. Ainsi, dans *Air Canada*, précitée, le syndicat a admis avoir reçu seulement quelques appels de ses membres relativement aux communications; il était en outre incapable de mentionner quelque conséquence négative pour eux, si ce n'est qu'ils n'avaient pas obtenu la prime.

[100] In the present matter, the Board finds that Mr. Harrison's views as they appeared in the *BUSINESS* magazine, were balanced. He speaks of a "dream," which can be interpreted as a wish list, and expresses how greater productivity could be achieved through greater efficiencies. There is nothing coercive, intimidating, threatening or of the nature of undue influence in his hope of being able to trade job security for the giving up of work rules. These are personal views to which he is entitled as the CEO of a large international corporation. The equally expressed views of the UTU that this might be a "smoke dream" are just as personal to Mr. Scarrow. Only a new collective agreement will tell whether the CEO's dream will come true. The views reported in this article cannot be considered as a threat to the union's representation of its employees.

[101] With respect to Mr. Harrison's views reported in the November 2003 newspaper article after notice to bargain had been given and a confidentiality agreement signed, there is no evidence of any consequence attributable to these views. The article reports generally the context of negotiations at that time. The fact that CN might be able to achieve greater efficiencies by increasing the number of miles traveled per month per employee is not proposed as a condition *sine qua non* of achieving a collective agreement. The comparison between what was achieved in the United States and what lies ahead in Canada is what Mr. Harrison thinks would be good for employees in terms of having a balanced work life. When he is questioned about how to achieve it, it is a guesstimate of a 50% chance. These views are quite defendable within the context of operational issues as they affect shareholders.

[102] There is no mention that these issues were being discussed at the bargaining table. In fact, discussions had not yet begun. There is no objective evidence of any effect on the union's ability to represent its members at the bargaining table as a result of these comments. In fact, negotiations continued after these comments appeared. This is not to say that the Board considers that the employer's views, whether communicated indirectly through the media or directly to employees, cannot have negative consequences. The

[100] En l'espèce, le Conseil est d'avis que les vues de M. Harrison rapportées dans le magazine *BUSINESS* étaient nuancées. Il parle d'un «rêve», ce qu'on peut interpréter comme une liste de souhaits, et décrit comment une productivité accrue permettrait d'obtenir de meilleurs résultats. Il n'y a rien de coercitif, d'intimidant, de menaçant ni de la nature d'une influence indue dans son souhait d'échanger la sécurité d'emploi contre l'abandon des règles de travail. Il s'agit d'opinions personnelles qu'il est en droit d'exprimer en sa qualité de chef de la direction d'une importante société internationale. Quant aux vues du TUT selon lesquelles le chef de la direction «rêve» probablement «en couleurs», elles représentent tout autant une opinion personnelle de M. Scarrow. Seule une nouvelle convention collective permettra de dire si le rêve du chef de la direction a des chances de se réaliser. On ne peut pas considérer que les opinions rapportées dans cet article menacent la représentation des employés par le syndicat.

[101] En ce qui concerne les déclarations de M. Harrison rapportées dans un article de journal en novembre 2003, après la remise de l'avis de négociation et la signature d'une entente de confidentialité, rien ne prouve qu'elles ont eu quelque incidence. L'article décrit de façon générale le contexte des négociations à l'époque. Le fait que le CN soit susceptible d'accroître davantage son rendement en augmentant les distances parcourues mensuellement par les employés n'est pas présenté comme un préalable absolu à la conclusion d'une convention collective. La comparaison entre les concessions obtenues aux États-Unis et ce qu'on se propose de faire au Canada est le moyen utilisé par M. Harrison pour décrire ce qui lui apparaît comme une bonne façon d'aider les employés à concilier vie familiale et vie professionnelle. Quand on lui demande comment il entend réaliser cet objectif, il répond que ses chances de réussite sont partagées. Cette opinion est tout à fait défendable dans le contexte des enjeux opérationnels qui préoccupent les actionnaires.

[102] Rien n'indique que ces enjeux retenaient l'attention des parties à la table de négociation. En fait, les négociations n'étaient même pas encore commencées. Il n'existe aucune preuve objective que les déclarations du chef de la direction ont eu quelque effet sur la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation. En réalité, les parties ont continué de négocier ensemble après la publication des déclarations. Il ne faut pas croire que le Conseil considère que les opinions de l'employeur,

TELUS matter cited above is a case in point, where the employer engaged in a deliberate course of action to undermine the union in the eyes of its membership. Newspaper reports only served to confirm and perpetuate what had already been communicated directly to employees.

[103] The extreme facts reported in the TELUS case are not present here. While the union may not have liked the content of what appeared in the media in November 2003, there was no information that had not been made public either in the CEO's 2002 PowerPoint presentation to its investors, or the *BUSINESS* magazine article published earlier in July 2003. Consequently, the Board finds that there has been no breach of section 50(b) on this point.

[104] The Board also takes the view that changing the switching limits at the Oshawa yards and the direction to Toronto crews to do work belonging to Belleville crews did not constitute a change in working conditions under the circumstances. In the case of the Oshawa switching limits, the evidence is that this matter was resolved by way of settlement. The evidence is that the employer agreed to re-establish the switching limits as they were. Even though the settlement may have been achieved on the doorstep of the matter proceeding to arbitration, this matter is resolved and there is no labour relations purpose served by reopening this issue. Furthermore, as demonstrated by the awards reviewed earlier, violation of switching limits is a matter for arbitration.

[105] With respect to the work being done by Belleville crews, there can be no general direction by the Board concerning an issue that clearly arises from the collective agreement. Should this issue arise again between the parties, deferral to arbitration is consistent with the principles stated earlier in this decision.

[106] As for the Board's conclusions concerning section 41 and 51 violations, should there be repeated violations, there is no prejudice to the union's rights to bring the matter back to the Board in the appropriate circumstance.

qu'elles soient communiquées directement aux employés ou indirectement, par le truchement des médias, ne peuvent pas avoir de conséquences négatives. L'affaire TELUS citée précédemment constitue un exemple type de situation où l'employeur s'était délibérément fixé un plan d'action pour discréditer le syndicat aux yeux de ses membres. Les reportages dans les journaux n'ont servi qu'à confirmer et à réitérer ce qui avait déjà été communiqué directement aux employés.

[103] Les faits extrêmes de l'affaire TELUS ne sont pas présents en l'espèce. Si le syndicat n'a guère apprécié les déclarations rapportées par les médias en novembre 2003, il reste qu'on n'y divulguait aucune information que le chef de la direction n'avait pas déjà communiquée aux actionnaires dans son exposé assisté par ordinateur en 2002 ou dans l'article paru dans le magazine *BUSINESS* en juillet 2003. Par conséquent, le Conseil estime qu'il n'y a pas eu de violation de l'alinéa 50b) à cet égard.

[104] Le Conseil estime également que la modification du périmètre de manoeuvres dans les gares d'Oshawa et la directive donnée aux équipes de Toronto d'exécuter le travail des équipes de Belleville ne constituent pas une modification des conditions d'emploi en l'espèce. Dans le cas du périmètre de manoeuvres à Oshawa, la preuve indique que le différend a été réglé au moyen d'une entente. La preuve révèle que l'employeur a accepté de rétablir les anciens périmètres de manoeuvres. Même si l'entente est intervenue juste avant que l'affaire soit sur le point d'être instruite en arbitrage, le différend est désormais réglé et il n'y a rien à gagner sur le plan des relations du travail à plaider de nouveau cette affaire. De plus, comme il ressort des décisions arbitrales examinées précédemment, la modification du périmètre de manoeuvres est une question arbitrale.

[105] En ce qui concerne le travail accompli par les équipes de Belleville, le Conseil ne peut donner aucune directive générale concernant une question qui résulte clairement de la convention collective. Dans l'éventualité où cette question se poserait de nouveau, un renvoi à l'arbitrage s'accorde avec les principes énoncés précédemment.

[106] Eu égard aux conclusions du Conseil concernant les violations des articles 41 et 51 de la convention collective, si ces violations se répètent encore, le syndicat conserve le droit d'en saisir de nouveau le Conseil dans les circonstances applicables.

V - Conclusion

[107] The Board, therefore,

(a) declares that the employer has violated section 94(1) of the *Code*'s provisions as alleged in the union's complaint with respect to the repeated violations of sections 41 and 51 of the collective agreements;

(b) directs the employer to cease and desist from violating the collective agreement with respect to these provisions;

(c) orders the employer to develop and conduct information and training sessions for all managers and supervisors charged with the interpretation and application of the collective agreements on the proper application of these provisions of the collective agreements;

(d) orders the employer to provide the Board and the union, within six months of this decision, with a confirmation of the dates on which the information and training sessions have taken place, the attendees of those sessions and the material covered.

(e) dismisses the union's complaint concerning allegations of bad faith bargaining under section 50(b) of the *Code*;

(f) orders that the employer post the order made pursuant to this decision in conspicuous locations throughout the workplace.

[108] For these reasons, the complaint in Board file no. 23386-C is upheld in part and the complaint in Board file no. 24061-C is dismissed.

V - Conclusion

[107] Par conséquent, le Conseil

a) déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions du paragraphe 94(1) du *Code*, tel qu'il est allégué par le syndicat, en ce qui concerne les violations répétées des articles 41 et 51 de la convention collective;

b) enjoint à l'employeur de s'abstenir de contrevenir à ces dispositions de la convention collective;

c) ordonne à l'employeur d'organiser des séances de formation et d'information à l'intention de tous les gestionnaires et superviseurs chargés d'interpréter et d'appliquer les conventions collectives pour leur expliquer comment en appliquer les dispositions de façon appropriée;

d) ordonne à l'employeur de fournir au Conseil et au syndicat, dans les six mois suivant la présente décision, le calendrier de ces séances d'information et de formation, la liste des participants et les sujets abordés;

e) rejette la plainte du syndicat concernant les allégations de négociation de mauvaise foi en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*;

f) ordonne à l'employeur d'afficher l'ordonnance rendue en application de la présente décision dans des endroits bien en vue au lieu de travail.

[108] Pour ces motifs, la plainte constituant le dossier du Conseil n° 23386-C est accueillie en partie et celle constituant le dossier du Conseil n° 24061-C est rejetée.

APPENDIX

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
203	1970/Exhibit 57	Switching of cars within the limits of Toronto terminal.	Cars picked up by road crews within the limits of the Toronto terminal that are a piece of rolling stock (as opposed to a power unit as found in another award) are not part of the train of a road crew and therefore yard work. Grievance allowed.
3043	April 16, 1999/Exhibit 11, Tab 2	Violation of articles 2 and 41 of agreement 4.16. Switching cars between the various yard within the greater Montréal terminal (the Tashereau Yard) by road service crews instead of yard crews.	Employer argues that switching performed by main line crews is switching "in connection with their own train." Arbitrator finds that "..." is to be interpreted as the specific train operated by a road service crew. The picking and setting off of cars within the yard limits constitutes the building on another train. Employer's practice is a violation of collective agreement. Grievance allowed.
3182	June 14, 2000/Exhibit 11, Tab 2	Violation of articles 2, 7 and 41 of 4.16 agreement. Employer continues to violate ruling of CROA 3043.	Employer continues practice of having train crews from the Joffre Yard (Québec) pick up cars in Pointe St-Charles, despite CROA case 3043 that ruled in union's favour. Arbitrator rules that the fact that a car or cut of cars remains part of the same train moving onward does not change the fact that a road crew was asked to do a yard transfer. Grievance allowed.
3280	September 18, 2002/Exhibit 11, Tab 2	Violation of article 51. Rest provisions. Grievance of Mr. Thiffault.	Mr. Thiffault gave proper 3 hour advance notice for booking rest as required. Instead of being directed to off duty at his home terminal in Montréal, he was instructed to deadhead by taxi back to Toronto. Arbitrator finds violation of remedy provision and orders parties to agree on a remedy for the violation. Grievance allowed.
3309	21 February, 2003/Exhibit 11, Tab 6	Violation of article 41. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Lifting of cars from Sarnia and transfer of the traffic to Port Huron.	Settlement of claim. Employer acknowledges violation of collective agreement. Terms of transfer within Sarnia Yard set out. Transfer work belongs to yard employees. Remedy provisions applied.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3310	December 13, 2002/Exhibit 45, Tab 16	Violation of article 22 of agreement 4.2 and article 79 of agreement 4.16. Material change notice concerning the Turcot yard. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	The employer abolished the traffic coordinator's positions and the running trade positions at the Turcot Yard without the required material change notice to the union. Arbitrator finds that employer violated collective agreement. The arbitrator notes that Addendum 123 does not require a pattern of repetitive collective agreement violations before it can be invoked. Addendum is meant to apply where the company can offer no meaningful defense and was meant "to apply to situations where a violation of the collective agreement was blatant and indefensible, and clearly should not have been committed by local management. It is in that context that the deterrent character of the remedy is to be understood. The letter is an agreement between the parties to establish a disincentive to violations of the collective agreement being resorted to simply as a means of doing business, ensuring that violations of the collective agreement do not pay." Remedy imposed reflects the egregious nature of the employer's actions. Grievance allowed.
Award	June 5, 2003/Exhibit 45, Tab 18	In CROA 3310, arbitrator directed parties to proceed to engage in the material change negotiation process of the collective agreement and that the employer pay the union a lump sum. Negotiations about material change remedies were unsuccessful and the parties returned before the CROA arbitrator through the special arbitration procedures.	Arbitrator rules on union's claim for incentives for early retirement, deferred separation and severance opportunities. Arbitrator reinstates Mr. Jean-Guy Coutu, awards two early retirement opportunity or credits as a result of the material change implemented through the closure of Turcot Yard. Orders parties to apply the remedies. Grievance allowed.
3364	September 25, 2003/Exhibit 45, Tab 45	Seniority rights where employees are forced to transfer to another terminal (Toronto) because of staff shortages.	Employer argues that involuntarily transferred employees cannot exercise seniority rights in their former district and are not subject to same rules as employees who transfer voluntarily. Arbitrator decides that employees cannot lose seniority rights without clear provisions in the collective agreement. Toronto employees have a right to apply for transfer back to their home terminal. Grievance allowed.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3374	November 4, 2003/Exhibit 13	Removal of the Brown system of discipline. Policy grievance asking for a cease and desist order. Whether the employer can assess discipline by opting for a deferred suspension instead of termination without violating the collective agreement.	Employer alleges that the discipline system is not imbedded in collective agreement and its management rights to apply its Individual Corrective Action Policy. Union alleges that policy undermines its rights of representation. Arbitrator rules that - employer never surrendered its prerogative to establish discipline policy - there are no sinister motives underlying employer's decision - union should address its concerns in individual grievances on a case-by-case basis - the "hypothetical horribles" are not demonstrated within the confines of this policy grievance - employer sought to involve the union - parties do not see eye to eye on amending or departing from the Brown system - no evidence that disciplinary system is conditioned by agreement of parties as far as penalties are concerned Grievance dismissed.
3403	April 20, 2004/Exhibit 41	Violation of art. 56. Improper assignment of work. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	Joffre crew ordered to take charge of trains from Montréal. Spare board employees were allegedly available. Arbitrator sets threshold for invoking remedy provision of the collective agreement as whether employer's actions constituted a blatant and indefensible violation of the provisions of the collective agreement, as articulated in CROA 3310. Arbitrator finds that both parties advanced two very different *prima facie* positions in good faith. Union has not satisfied the test. Grievance dismissed

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3404	April 20, 2004/Exhibit 40	Whether management is performing bargaining unit work within the Tashereau Yard. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	Reorganization of traffic within the yard resulted in reduction of traffic coordinator positions and vacancies on weekends, which resulted in management having to do bargaining unit work. Arbitrator finds that the movement of work from one yard to another in the Greater Montréal area is part of everyday management of the railway's operations. Work of managers is sporadic and done on overflow basis. There is good faith disagreement between management and the union as to the application of the collective agreement. This is not a blatant and indefensible violation of collective agreement as understood by Addendum 123. Grievance dismissed.
3405	Exhibit 61	Violation of article 57 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Changes to switching limits at Oshawa yard.	Hearing adjourned sine die on February 11, 2004. Matter later settled.
3406	April 20, 2004/Exhibit 42	Violation of art. 27 and 30 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Interpretation of article 85 as a disincentive to routine violations of the collective agreement as a means of doing business.	Hornepayne crews ordered to deadhead east of Foleyet, rather than have a Capreol crew provide relief. Foleyet being within Capreol territory. Union alleges blatant disregard of collective agreement such that art. 85 should apply. Arbitrator says employer did not proceed in blatant and indefensible disregard. Makes no determination as to merits of claim, simply that employer's position is defendable based on a prior awards and difference between east and west collective agreements.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3408	February 11, 2004/Exhibit 15, Tab 2	Harassment and intimidation of union officer (Mr. Namynk - Sarnia) during 2 company investigations Remedy provisions article 85, Addendum 123	Mr. Namynk filed over 1,000 grievances over violations to collective agreement concerning art. 41 (work of yard service employees) and art. 51 (booking of rest). Grievances not answered. Writes an open letter to supervisor using inflammatory and insulting language. Union asserts that company, presumably under the direction of the highest authority, adopted a strategy calculated to destroy the effectiveness of the union and to undermine the application of the collective agreement in order to achieve greater efficiency and profitability. Arbitrator rejects Mr. Namynk's general claims under the collective agreement, but orders to pay those that are supported by evidence of violation. Arbitrator states that collective agreement provides for redress when management does not respond to grievances by allowing them to progress to the next step. That is the remedy for any default. Rejects application of remedy provision to this grievance because there is an alternate remedy available under the collective agreement. Arbitrator refers the union to the CIRB to deal with any widespread and systematic perpetration of unfair labour practices. Suggests using policy or group grievances to achieve efficiencies, if necessary, while taking parallel action before the Board.
Award	June 24, 2004/ Exhibit 43	Remedy claim on behalf of R. Thomas and A. Ahlborn. Improper assignment of work.	Crew from Toronto Terminal South (Macmillan Terminal) ordered to go to Argo Lumber. Union alleges work belongs to Toronto Terminal North. Arbitrator finds that there is but one Toronto Terminal. Any distinction is for seniority reasons only, but does not apply to assignment of work. Grievance dismissed.
3436	July 20, 2004/Exhibit 62	Dismissal of N. for conduct unbecoming.	Employee used abusive language with supervisor and nurse for breach of privacy while involved in EAP program. Arbitrator rules that breach was not a justification for abusive language but reinstates employee with full compensation. Grievance allowed.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
Award	August 13, 2004/Exhibit 64	Violation of art. 51 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of J. Brant and B. Tracey.	Employees properly booked rest period. Employer did not give rest period until more than an hour later. Arbitrator finds that employer has a responsibility to have employees off duty by the time rest booked is due to commence except where there are events beyond its control, but even then as soon as possible. Employer cannot rely on situations that do not affect its ability to comply. Arbitrator issues cease and desist order to employer to comply. Grievance allowed.
Award	August 13, 2004/Exhibit 65	Violation of art. 51 of 4.16 agreement. Rest provisions. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Namynk.	Mr. Namynk ordered to stay on duty 50 minutes beyond time that rest was to commence. Arbitrator provides a full interpretation of art. 51. Orders the employer to cease and desist violating art. 51 and comply with its provisions. Mediated settlement in union's favour.
Award	August 13, 2004/Exhibit 66	Violation of art. 41 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Butler.	Mr. Butler asked to perform set-off and lifting duties within the Sarnia yard. Yards between Sarnia and Port Huron are a "series of yards" that belongs to Sarnia Yard. Based on CROA 3043 and 3182, Arbitrator finds employer violated art. 41 and issues cease and desist order. Mediated settlement in union's favour.
Award	August 13, 2004/Exhibit 67	Violation of art. 41 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Namynk.	Same principles as Butler grievance. Based on CROA 3043, Arbitrator finds employer violated art. 41 and issues cease and desist order. Mediated settlement in union's favour.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3444	September 20, 2004/Exhibit 63	Policy grievance alleging violation of all three collective agreements. Implementation of employer's Attendance Management Policy.	Union alleges the employer's Attendance Management Policy constitutes: - intimidation of employees - a breach of the duty of care - violation of *Code* - discrimination. Arbitrator finds that (a) communiqué to employees of Champlain district concerning enforcement during the Christmas period a breach of collective agreement because it goes beyond its terms; (b) communiqué that misstates the *Code* is in keeping with employer's prerogative to enforce attendance at work. Arbitrator refuses to make a general finding on employer's enforcement of the policy except on a case-by-case basis. Grievance allowed in part.

ANNEXE

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
203	1970 / pièce 57	Manoeuvres de wagons à l'intérieur du périmètre de la gare de Toronto.	Les wagons ramassés par le personnel itinérant à l'intérieur du périmètre de la gare de Toronto qui font partie du matériel roulant (plutôt que d'un groupe moteur comme il a été statué dans une autre décision) ne sont pas des composantes du train du personnel itinérant et les manoeuvres ne constituent donc pas des activités de triage. Le grief est accueilli.
3043	16 avril 1999 / pièce 11, onglet 2	Violation des articles 2 et 41 de la convention collective 4.16. Manoeuvres de wagons entre les diverses gares à l'intérieur de la gare de la région métropolitaine de Montréal (gare Taschereau) effectuées par le personnel itinérant plutôt que par l'équipe de triage.	L'employeur soutient que les manoeuvres effectuées par les équipes de lignes principales sont des manoeuvres «propres à leurs propres trains» (traduction). L'arbitre conclut qu'il faut interpréter ces termes au sens du train particulier faisant l'objet de manoeuvres par une équipe de service de ligne. Le ramassage et le garage de wagons à l'intérieur du périmètre de la gare constituent l'assemblage d'un nouveau train. La pratique de l'employeur est contraire à la convention collective. Le grief est accueilli.
3182	14 juin 2000 / pièce 11, onglet 2	Violation des articles 2, 7 et 41 de la convention collective 4.16. L'employeur continue de ne pas tenir compte de la décision CROA 3043.	L'employeur continue de faire ramasser des trains à Pointe Saint-Charles par des équipes de train de la gare Joffre (Québec), en dépit de la décision CROA 3043 rendue en faveur du syndicat. L'arbitre conclut que le fait qu'un wagon ou une partie d'un wagon continue de faire partie du train qui poursuit sa route ne change rien au fait que des membres du personnel itinérant ont effectué une manoeuvre terminale. Le grief est accueilli.
3280	18 sept. 2002 / pièce 11, onglet 2	Violation des dispositions de l'article 51 régissant les périodes de repos. Grief de M. Thiffault.	M. Thiffault a donné le préavis requis de trois heures pour obtenir une période de repos. Au lieu d'être dirigé vers sa gare de détachement à Montréal pour commencer sa période de repos, il a été obligé de faire un voyage à vide par taxi jusqu'à Toronto. L'arbitre conclut qu'il y a eu violation des dispositions régissant les mesures de réparation et ordonne aux parties de se mettre d'accord sur une mesure de réparation pour parer à la violation. Le grief est accueilli.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3309	21 févr. 2003 / pièce 11, onglet 6	Violation de l'article 41. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Prise en charge de wagons à Sarnia et transfert du trafic à Port Huron.	Règlement d'une réclamation. L'employeur admet avoir violé la convention collective. Les modalités de transfert à l'intérieur de la gare de Sarnia sont établies. Le transfert des wagons fait partie des tâches de l'équipe de triage. Application des dispositions régissant les mesures de réparation.
3310	13 déc. 2002 / pièce 45, onglet 16	Violation de l'article 22 de la convention collective 4.2 et de l'article 79 de la convention collective 4.16. Avis de modifications importantes des conditions de travail à la gare Turcot. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	L'employeur a aboli les postes de coordonnateurs du trafic et de personnel itinérant à la gare Turcot sans remettre au syndicat l'avis de modifications importantes des conditions de travail requis. L'arbitre conclut que l'employeur a violé la convention collective. L'arbitre fait observer qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait violation répétitive de la convention collective pour contrevenir aux dispositions de l'addendum 123, lequel est censé s'appliquer dans les cas où la compagnie ne peut offrir aucune défense valable de même que «dans le cas où la direction locale se serait clairement rendue coupable d'une violation flagrante et indéfendable. C'est dans ce contexte que l'effet dissuasif de la mesure de réparation doit être compris. La lettre constitue un engagement entre les parties de mettre en place des mesures dissuasives pour contrer les violations de la convention collective commises de façon courante afin de s'assurer que la compagnie n'en tire aucun profit» (traduction). La mesure de réparation imposée tient compte de la nature flagrante des actes de l'employeur. Le grief est accueilli.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
Décision	5 juin 2003 / pièce 45, onglet 18	Dans la décision CROA 3310, l'arbitre enjoignait aux parties de se réunir pour entamer le processus de négociation des changements importants prévu par la convention collective et ordonnait à l'employeur de verser un montant forfaitaire au syndicat. Face à l'achoppement des négociations sur les mesures de réparation à accorder relativement aux modifications importantes, les parties sont retournées devant l'arbitre du BAMCFC en invoquant les procédures d'arbitrage extraordinaire.	L'arbitre statue sur la réclamation concernant les mesures d'incitation à la retraite anticipée, les possibilités de report de la cessation d'emploi et de départ. L'arbitre réintègre M. Jean-Guy Coutu, accorde deux possibilités ou crédits de retraite anticipée eu égard à la modification importante que constitue la fermeture de la gare Turcot. Il ordonne aux parties d'appliquer les mesures de réparation. Le grief est accueilli.
3364	25 sept. 2003 / pièce 45, onglet 45	Exercice des droits d'ancienneté lors d'une mutation forcée à une autre gare (Toronto) à cause d'une pénurie de personnel.	L'employeur affirme que les employés mutés contre leur gré ne peuvent pas exercer leurs droits d'ancienneté dans leur ancien district et ne sont pas assujettis aux mêmes règles que les employés mutés de leur plein gré. L'arbitre conclut que les employés ne peuvent pas perdre leurs droits d'ancienneté à moins d'indication contraire expresse dans la convention collective. Les employés de Toronto ont le droit de présenter une demande en vue de retourner à leur ancienne gare de détachement. Le grief est accueilli.

Nº CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3374	4 nov. 2003 / pièce 13	Abolition du régime disciplinaire Brown. Grief de principe en vue d'obtenir une ordonnance d'interdiction. L'employeur peut-il imposer une suspension reportée à la place d'un congédiement à titre de mesure disciplinaire sans contrevenir à la convention collective?	L'employeur allègue que le régime disciplinaire n'est pas enchâssé dans la convention collective et que la direction a le droit d'appliquer sa politique de mesures correctrices individuelles. Le syndicat affirme que la politique érode ses droits de représentation. L'arbitre conclut ce qui suit: - l'employeur n'a jamais abandonné sa prérogative d'établir une politique disciplinaire; - la décision de l'employeur ne procède pas de motifs inavouables; - le syndicat devrait faire valoir ses préoccupations dans le cadre de griefs individuels; - la preuve des «prétendues situations abominables» (traduction) n'a pas été faite dans le cadre du grief de principe; - l'employeur s'est efforcé d'associer le syndicat; - les parties ne partagent pas le même point de vue sur la modification ou l'adaptation du régime Brown; - rien ne prouve que le régime disciplinaire est assujetti à une entente des parties concernant les sanctions à imposer. Le grief est rejeté.
3403	20 avril 2004 / pièce 41	Violation de l'art. 56. Attribution irrégulière du travail. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	L'équipe affectée à la gare Joffre a reçu instruction de prendre en charge les trains en provenance de Montréal. Des employés de réserve étaient prétendument disponibles pour effectuer le travail. L'arbitre établit le critère pour invoquer les dispositions de la convention collective régissant les mesures de réparation; ce critère consiste à déterminer si les actes de l'employeur constituent une violation flagrante et indéfendable des dispositions de la convention collective, conformément à la décision CROA 3310. L'arbitre conclut que les deux parties ont présenté deux positions très différentes à première vue, et ce, en toute bonne foi. Le syndicat ne satisfait pas au critère. Le grief est rejeté.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3404	20 avril 2004 / pièce 40	La direction accomplit-elle des tâches relevant de l'unité de négociation à la gare Taschereau? Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	La réorganisation du trafic à l'intérieur du périmètre de la gare a entraîné une réduction du nombre de postes de coordonnateurs du trafic et de postes vacants les fins de semaine, ce qui a obligé des membres de la direction à accomplir des tâches relevant de l'unité de négociation. L'arbitre conclut que le déplacement du travail d'une gare à l'autre dans la région métropolitaine de Montréal s'inscrit dans le cadre de la gestion quotidienne de l'exploitation de chemins de fer. Les gestionnaires exécutent des tâches à l'occasion lorsqu'il y a un surcroît de travail. La direction et le syndicat divergent de vues en toute bonne foi sur l'application de la convention collective. Il ne s'agit pas d'une violation flagrante et indéfendable de la convention collective au sens de l'addendum 123. Le grief est rejeté.
3405	Pièce 61	Violation de l'article 57 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Modification du périmètre de manoeuvres à la gare d'Oshawa.	L'audience est ajournée indéfiniment le 11 février 2002. L'affaire est réglée par la suite.
3406	20 avril 2004 / pièce 42	Violation des articles 27 et 30 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. L'article 85 est considéré comme une disposition dissuasive pour ce qui touche les violations courantes de la convention collective s'inscrivant dans le cadre habituel des activités.	Les équipes de Hornepayne ont reçu instruction de rouler à vide jusqu'à l'est de Foleyet, alors qu'on aurait pu faire appel à une équipe de Capreol pour prendre la relève. Foleyet est compris dans le territoire de Capreol. Le syndicat allègue une violation flagrante de la convention collective nécessitant l'application de l'art. 85. L'arbitre conclut à l'absence de violation flagrante et indéfendable. Il s'abstient de se prononcer au fond de l'affaire, déclarant simplement que la position de l'employeur est défendable compte tenu d'une décision antérieure et des différences qui existent entre les conventions collectives de l'est et de l'ouest.

Nº CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3408	11 févr. 2004 - pièce 15, onglet 2	Harcèlement et intimidation d'un dirigeant syndical (M. Namynk - Sarnia) durant deux enquêtes de la compagnie. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	M. Namynk a présenté plus de 1 000 griefs relativement à des violations de l'article 41 (travail des employés du service de triage) et l'article 51 (périodes de repos) de la convention collective. Les griefs étant demeurés sans réponse, il a écrit une lettre ouverte injurieuse au superviseur. Le syndicat affirme que la compagnie, probablement à l'instigation de la haute direction, a adopté une stratégie visant à détruire l'efficacité du syndicat et à miner l'application de la convention collective afin d'accroître son efficience et sa rentabilité. L'arbitre rejette les réclamations générales de M. Namynk en vertu de la convention collective, mais ordonne l'indemnisation de celles qui sont corroborées par une preuve de violation. L'arbitre déclare que la convention collective prévoit l'application de mesures de réparation lorsque la direction ne répond pas aux griefs, en permettant leur renvoi d'office au palier suivant. C'est la mesure de réparation prévue pour un manquement à cet égard. L'arbitre refuse d'appliquer la disposition régissant les mesures de réparation au grief en instance parce qu'il existe une autre voie de recours en vertu de la convention collective. L'arbitre indique au syndicat qu'il doit s'adresser au CCRI dans le cas de pratiques déloyales de travail généralisées et systématiques. Il lui suggère d'utiliser des griefs de principe ou des griefs collectifs par souci d'efficacité, au besoin, tout en entamant des procédures devant le Conseil.
Décision	24 juin 2004 / pièce 43	Demande de réparation pour le compte de R. Thomas et A. Ahlborn. Attribution irrégulière du travail.	L'équipe de la gare de Toronto Sud (gare Macmillan) a reçu instruction de se rendre à Argo Lumber. Le syndicat affirme que le travail doit être exécuté par l'équipe de la gare Nord. L'arbitre conclut qu'il n'existe qu'une seule gare à Toronto. S'il existe une distinction, c'est à des fins d'ancienneté, non pas d'attribution du travail. Le grief est rejeté.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3436	20 juillet 2004 / pièce 62	Congédiement de N. pour mauvaise conduite.	L'employé a tenu des propos injurieux à l'endroit du superviseur et de l'infirmière pour atteinte à sa vie privée pendant qu'il participait à un programme d'aide aux employés. L'arbitre conclut que la violence verbale n'était pas justifiée, mais réintègre néanmoins l'employé avec pleine indemnisation. Le grief est accueilli.
Décision	13 août 2004 / pièce 64	Violation de l'art. 51 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Griefs de J. Brant et B. Tracey.	Les employés ont demandé des périodes de repos comme il se devait. L'employeur a attendu plus d'une heure avant de les libérer. L'arbitre conclut qu'il incombe à l'employeur de libérer les employés à l'heure prévue, sauf en cas d'événement imprévu, mais que, même dans ce cas-là, il doit le faire le plus rapidement possible. L'employeur ne peut pas invoquer des situations qui n'ont aucune incidence sur sa capacité de se conformer. L'arbitre rend une ordonnance d'interdiction afin d'obliger l'employeur à se conformer. Le grief est accueilli.
Décision	13 août 2004 - pièce 65	Violation de l'art. 51 de la convention collective 4.16. Dispositions régissant les périodes de repos. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Namynk.	M. Namynk est contraint de demeurer au travail pendant les 50 premières minutes de sa période de repos. L'arbitre donne une interprétation complète de l'art. 51. Il ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'art. 51 et de se conformer à ses dispositions. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.
Décision	13 août 2004 / pièce 66	Violation de l'art. 41 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Butler.	M. Butler a été prié d'exécuter des tâches de garage et de ramassage à l'intérieur du périmètre de la gare de Sarnia. Les gares situées entre Sarnia et Port Huron appartiennent à la gare de Sarnia. Au vu des décisions CROA 3043 et 3182, l'arbitre conclut que l'employeur a contrevenu à l'article 41 et rend une ordonnance d'interdiction. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
Décision	13 août 2004 / pièce 67	Violation de l'art. 41 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Namynk.	Principes analogues à ceux du grief de M. Butler. Au vu de la décision CROA 3043, l'arbitre conclut que l'employeur a violé l'art. 41 et rend une ordonnance d'interdiction. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.
3444	20 sept. 2004 / pièce 63	Grief de principe alléguant violation des trois conventions collectives. Mise en oeuvre de la politique de gestion des présences de l'employeur.	Le syndicat allègue que la politique de l'employeur sur la gestion des présences constitue: - une mesure d'intimidation des employés; - un manquement au devoir de diligence; - une violation du *Code*; - une mesure discriminatoire. L'arbitre conclut a) que le communiqué envoyé aux employés du district de Champlain concernant l'application de la politique durant la période des Fêtes constitue une violation de la convention collective parce qu'il déborde du cadre de celle-ci et b) que le communiqué qui cite incorrectement les dispositions du *Code* s'inscrit dans les prérogatives de l'employeur de prendre des mesures pour assurer l'assiduité au travail. L'arbitre refuse de tirer une conclusion générale sur l'application de la politique de l'employeur, sauf à titre individuel. Le grief est accueilli en partie.

CASES CITED

Air Canada (1975), 11 di 5; [1975] 2 Can LRBR 193; and 75 CLLC 16,164 (CLRB no. 45)

Air Canada, [2001] CIRB no. 131

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97)

Canada Post Corporation (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729)

Canada Post Corporation (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800)

Canadian Museum of Civilization Corporation (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181)

New Brunswick v. *O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967

AFFAIRES CITÉES

Air Canada (1975), 11 di 6; [1975] 2 Can LRBR 193; et 75 CLLC 16,164 (CCRT n° 45)

Air Canada, [2001] CCRI n° 131

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97)

Corporation du Musée canadien des civilisations (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181)

Nouveau-Brunswick c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967

Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59 (1991), 8 CLRBR (2d) 310 (Sask.)

Société canadienne des postes (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729)

Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59 (1991), 8 CLRBR (2d) 310 (Sask.)

TELUS Communications Inc., [2004] CIRB no. 271

Valdi Inc., [1980] OLRB Rep. Aug. 1254

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 37; 50(b); 56; 57; 94; 94(1), 94(1)(a), 94(2)(c); 98(3); 98(4)

Société canadienne des postes (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT nº 800)

TELUS Communications Inc., [2004] CCRI nº 271

Valdi Inc., [1980] OLRB Rep. Aug. 1254

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 37; 50b); 56; 57; 94; 94(1), 94(1)a), 94(2)c); 98(3); 98(4)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

TELUS Communications Inc.,
applicant,
and
Telecommunications Workers Union,
respondent.

CITED AS: TELUS Communications Inc.

Board Files: 24220-C
24375-C

Decision no. 317
April 20, 2005

Reconsideration application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Practice and procedure - Unlawful communications - Remedies - Interim cease and desist order - Telecommunications industry - The original panel upheld two complaints that alleged that a series of employer communications contravened section 94(1)(a) of the *Code* - The Board issued three orders or decisions; an interim cease and desist order, a decision that directed the employer to offer binding arbitration to the union, and a communications ban - The employer challenges, in its reconsideration application, the Board's findings that the communications had contravened the *Code* and the Board's three orders or decisions - The reconsideration panel upheld the original panel's ultimate findings that the employer communications were impermissible and contrary to the *Code* - The reconsideration panel concluded that the imposition of the remedial relief, including the communications ban and the binding arbitration order, constituted errors in law or policy - The reconsideration panel reinstated the terms of the interim cease and desist order fashioned by the original panel until the conditions set out in section 89 of the *Code* have been fulfilled.

Preliminary objections - Timeliness - Breach of contract - Estoppel - The union argues that the 21-day limitation period to file a reconsideration application should be applied to each decision separately - The

Motifs de décision

TELUS Communications Inc.,
requérante,
et
Syndicat des travailleurs en télécommunications,
intimé.

CITÉ: TELUS Communications Inc.

Dossiers du Conseil: 24220-C
24375-C

Décision n° 317
le 20 avril 2005

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Pratique et procédure - Communications illégales - Redressements - Ordonnance d'interdiction - Secteur des télécommunications - Le banc initial a confirmé deux plaintes dans lesquelles le syndicat alléguait que les communications de l'employeur contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Le Conseil a rendu trois ordonnances ou décisions, soit une ordonnance d'interdiction provisoire, une décision enjoignant à l'employeur d'offrir l'arbitrage exécutoire au syndicat et une interdiction de communiquer - Dans sa demande de réexamen, l'employeur conteste les conclusions du Conseil selon lesquelles les communications contrevenaient au *Code* ainsi que les trois ordonnances ou décisions rendues par le Conseil - Le banc de révision a confirmé les conclusions finales du banc initial selon lesquelles les communications de l'employeur étaient inacceptables et contrevenaient au *Code* - Le banc de révision a conclu que le redressement imposé, y compris l'interdiction de communiquer et l'ordonnance d'arbitrage exécutoire, constituaient des erreurs de droit ou de principe - Le banc de révision a rétabli les modalités de l'ordonnance d'interdiction provisoire façonnée par le banc initial jusqu'à ce que les conditions énoncées à l'article 89 du *Code* aient été remplies.

Objections préliminaires - Respect des délais - Rupture de contrat - Préclusion - Le syndicat fait valoir que le délai de 21 jours pour présenter une demande de réexamen devrait s'appliquer à chaque décision

reconsideration panel finds the application timely - The union also alleges that the employer, given its offer of binding arbitration, was estopped from seeking reconsideration of the Board's binding arbitration decision - The reconsideration panel is not able to conclude, given the circumstances surrounding the employer's offer of binding arbitration and the union's acceptance of that offer, that the parties were bound by a contract and that the employer had waived its legal rights under the *Code* to seek reconsideration of the Board's binding arbitration decision.

séparément - Le banc de révision conclut que la demande a été présentée dans le délai prescrit - Le syndicat allègue également que, compte tenu de son offre d'arbitrage exécutoire, l'employeur a été préclus de présenter une demande de réexamen de la décision imposant l'arbitrage exécutoire - Le banc de révision ne peut conclure, compte tenu des circonstances entourant l'offre d'arbitrage exécutoire de l'employeur et son acceptation par le syndicat, que les parties étaient liées par un contrat et que l'employeur avait renoncé aux droits qui lui sont reconnus par le *Code* de demander le réexamen de la décision imposant l'arbitrage exécutoire du Conseil.

Interim relief application - Practice and procedure - Irregularities - The employer submits that the original panel did not have jurisdiction to treat the union's application as a request for interim relief - The employer submits that the original panel violated its freedom of expression - The employer was aware of the nature of the new allegations made by the union, as well as the relief requested, notwithstanding the fact that the application did not refer explicitly to section 19.1 of the *Code* - The fact that section 19.1 of the *Code* was not specifically referred to did not mean that the Board lacked jurisdiction to hear the application - The *Code* contains a specific provision which allows the Board to proceed despite the existence of technical deficiencies in a proceeding - The failure to include the affidavit required by section 18 of the *Regulations* constituted a defect in form or a technical irregularity - The reconsideration panel finds that the original panel had the requisite jurisdiction to treat the application as a request for interim relief and handle the matter in an expedited fashion - The original panel considered that its interim order was necessary to redress an imbalance that was created by the employer's actions - The Board concluded that the interim order constitutes a reasonable limitation, demonstrably justified, on the employer's freedom of expression.

Demande d'ordonnance provisoire - Pratique et procédure - Irrégularités - L'employeur soutient que le banc initial n'avait pas la compétence nécessaire pour considérer la demande du syndicat comme une demande d'ordonnance provisoire - L'employeur affirme que le banc initial violait sa liberté d'expression - L'employeur était au courant de la nature des nouvelles allégations formulées par le syndicat et de la mesure de redressement demandée, même si la demande ne renvoyait pas explicitement à l'article 19.1 du *Code* - L'absence de mention de l'article19.1 du *Code* ne rendait pas le Conseil inapte à entendre la demande ou à appliquer la procédure expéditive - Le *Code* renferme une disposition particulière qui permet au Conseil de statuer sur une affaire en dépit de l'existence de vices de procédure - L'omission de joindre l'affidavit exigé par l'article 18 du *Règlement* constituait un vice de forme ou de procédure - Le banc de révision a conclu que le banc initial avait la compétence nécessaire pour considérer la demande comme une demande d'ordonnance provisoire et appliquer la procédure expéditive - Le banc initial considérait que son ordonnance provisoire était nécessaire pour corriger un déséquilibre créé par l'employeur - Le Conseil a conclu que l'ordonnance provisoire constitue une limite raisonnable de la liberté d'expression de l'employeur dont la justification peut se démontrer.

Employer communications - Legal test - *Prima facie* case - *Charter* - The employer argues that the original panel erred in finding that its communications contravened section 94(1)(a) of the *Code* - The employer alleges that the test applied by the original panel constitutes an unduly stringent restriction on the employer's freedom of speech during collective bargaining - The original panel applied to the facts a well-established test, which was consistent with the Board's jurisprudence and policy with respect to

Communications de l'employeur - Critère juridique - Preuve à première vue - *Charte* - L'employeur fait valoir que le banc initial a commis une erreur en concluant que ses communications violaient l'alinéa 94(1)a) du *Code* - L'employeur allègue que le critère appliqué par le banc initial constitue une limitation exagérément sévère de la liberté de parole de l'employeur pendant la négociation collective - Le banc initial a appliqué un critère bien établi, qui était compatible avec la jurisprudence du Conseil et la

employer communications during collective bargaining - The reconsideration panel is of the view that the original panel applied the appropriate test in assessing whether the employer communications interfered with the certified bargaining agent's exclusive authority to represent the interests of the employees in the bargaining unit - The original panel did not commit an error in law or policy when it concluded that the union had established a *prima facie* case that a contravention of section 94(1)(a) of the *Code* had occurred.

Communications ban - Remedies - Practice and procedure - "Double jeopardy" - The reconsideration panel agrees with the employer's submission that the imposition of the communications ban constitutes an error in law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* - The remedy imposed under section 99 of the *Code* must not be punitive and its objective must not be designed otherwise than to redress any imbalance that might have been created by any act on the part of a party - The reconsideration panel is of the view that the same set of facts cannot be used to support the imposition of two different remedies in relation to two separate complaints - The facts from the first complaint were used to support the binding arbitration remedy - The imposition of a second remedy, the communications ban, based on the same set of facts constitutes an error in law and policy - The reconsideration panel annuls the remedial relief issued in relation to the first complaint.

Binding arbitration - Remedies - Practice and procedure - The reconsideration panel has two concerns regarding the nexus between the breach that was identified by the Board and the binding arbitration remedy that it imposed - The reconsideration panel is of the view that the original panel formed certain assumptions about what it considered to be the existing "imbalance" in the bargaining process at the time of the employer's breach of the *Code*, and that these assumptions were unfounded - The original panel went further than identifying a remedy for the specific contravention that it had identified - The Board's mandate, when imposing remedies, is to fashion one that addresses the specific contravention that has been identified, not to choose a remedy that will result in the conclusion of a collective agreement - The reconsideration panel concludes that the imposition of the binding arbitration order in this case constituted an error in law and policy and annuls the order directing the employer to offer binding arbitration to the union - The original panel exceeded

politique en matière de communications de l'employeur pendant la négociation collective - Le banc de révision est d'avis que le banc initial a appliqué le critère pertinent pour déterminer si les communications de l'employeur nuisaient au pouvoir exclusif de l'agent négociateur accrédité de représenter les intérêts des employés de l'unité de négociation - Le banc initial n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe en concluant que le syndicat avait établi une preuve à première vue qu'il y avait eu violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Interdiction de communiquer - Redressements - Pratique et procédure - «Double incrimination» - Le banc de révision fait sienne l'observation de l'employeur selon laquelle l'interdiction de communiquer constitue une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* - Le redressement imposé en vertu de l'article 99 du *Code* ne doit pas être punitif ni viser d'autre objectif que de corriger le déséquilibre pouvant avoir été créé par un acte d'une des parties - Le banc de révision est d'avis que le même ensemble de faits ne peut pas être utilisé pour justifier l'imposition de deux redressements différents relativement à deux plaintes distinctes - Les faits de la première plainte ont été utilisés pour justifier l'ordonnance d'arbitrage exécutoire - L'imposition d'un deuxième redressement, soit l'interdiction de communiquer, fondée sur le même ensemble de faits constitue une erreur de droit ou de principe - Le banc de révision annule le redressement imposé relativement à la première plainte.

Arbitrage exécutoire - Redressements - Pratique et procédure - Le banc de révision a deux préoccupations concernant le lien entre la violation établie par le Conseil et l'ordonnance d'arbitrage exécutoire - Par conséquent, le banc de révision est d'avis que le banc initial a formulé certaines hypothèses concernant ce qu'il considérait comme le «déséquilibre» existant dans le processus de négociation au moment où l'employeur a enfreint le *Code*, et que ces hypothèses n'étaient pas fondées - Le banc initial ne s'en est pas tenu à concevoir un redressement pour parer aux effets de la violation particulière qu'il avait identifiée - Le mandat du Conseil, lorsqu'il impose des ordonnances de redressement, consiste à façonner un redressement qui pare aux effets néfastes de la violation particulière ayant été identifiée plutôt qu'un redressement qui sera propice à la conclusion d'une convention collective - Le banc de révision conclut que l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire en l'espèce constituait une erreur de droit ou de principe et annule

the limits of its powers when it imposed the binding arbitration order on the parties to this dispute.

Natural justice - Practice and procedure - Remedy - Expedited process - The panel reiterates that as a general rule, the Board is not prevented from exercising its discretion to fashion an appropriate remedy to a *Code* violation, even though the remedy may not have been requested by a party to the complaint - Section 14 of the *Regulations* specifically provides for an expedited process for the hearing of certain matters, one of which includes the hearing of an application for interim relief - Section 20 of the *Regulations* expressly allows for the Board to consolidate two or more proceedings before it - Once the complaints were properly consolidated, the panel is satisfied that the Board was entitled to consider all of the evidence presented in both matters in making its findings and rendering its interim order and binding arbitration decision - There is no obligation, statutory or otherwise, requiring the Board to allow a party to file written submissions in all cases, and the *Regulations* allow for the Board to hear matters by way of teleconference or the filing of written submissions - The panel sees nothing improper in deciding, in the circumstances, to forgo the filing of further written submissions and in proceeding to hear the parties' full submissions by holding a teleconference to determine the interim relief issue - There was no violation of the principles of natural justice or of procedural fairness.

Reasonable apprehension of bias - The reconsideration panel acknowledges both the seriousness and the complexity of the issues in the case - The allegations of bias go to the heart of the ruling, which is unfavorable to the employer - A decision unfavorable to the employer in no way implies that the original panel was biased against the employer - The bias arguments do not establish a reasonable apprehension of bias on the part of the original panel.

Retention of jurisdiction - Power to assign matters - A Vice-Chairperson does not have the requisite power to assign matters directly to himself or herself - The power to assign matters resides exclusively with the Chairperson of the Board, pursuant to section 12.01 of the *Code* - This is not to say that a panel of the Board

l'ordonnance enjoignant à l'employeur d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat - Le banc initial a outrepassé sa compétence en imposant l'ordonnance d'arbitrage exécutoire aux parties.

Justice naturelle - Pratique et procédure - Redressement - Procédure expéditive - Le banc de révision rappelle que, règle générale, le Conseil a toute latitude d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour concevoir une mesure de redressement qui s'accorde avec une violation du *Code*, même si cette mesure n'a été demandée par aucune des parties - L'article 14 du *Règlement* du Conseil établit expressément une procédure expéditive pour l'audition de certaines affaires, dont une demande d'ordonnance provisoire - L'article 20 du *Règlement* prévoit expressément que le Conseil peut réunir deux ou plusieurs instances - Une fois les plaintes réunies comme il se doit, le banc de révision est convaincu que le Conseil était habilité à tenir compte de l'ensemble de la preuve produite dans les deux affaires pour tirer ses conclusions et rendre l'ordonnance provisoire et la décision imposant l'arbitrage exécutoire - Rien, dans la loi notamment, n'oblige le Conseil à autoriser une partie à déposer des observations écrites dans tous les dossiers et le *Règlement* lui permet par ailleurs de tenir une audience par conférence téléphonique ou par la présentation d'observations écrites - Le banc de révision considère qu'il n'y avait rien de répréhensible dans le fait de décider, dans les circonstances de l'affaire, de renoncer à solliciter des observations écrites complémentaires et de tenir une audience par conférence téléphonique pour entendre les arguments complets des parties et trancher la question de l'ordonnance provisoire - Les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale ont tous été respectés.

Crainte raisonnable de partialité - Le banc de révision reconnaît tant la gravité que la complexité des questions soulevées en l'espèce - Les allégations de partialité touchent à l'essence même de la décision, laquelle est défavorable à l'employeur - Le fait qu'une décision soit défavorable à l'employeur ne signifie d'aucune façon que le banc initial avait un parti pris contre l'employeur - Les arguments présentés sur la question de la partialité n'établissent pas l'existence d'une crainte raisonnable de partialité du banc initial.

Déclaration de compétence - Pouvoir d'assignation des affaires - Un vice-président ne possède pas le pouvoir requis pour s'assigner directement des affaires - Il est incontestable que l'assignation des affaires est la prérogative exclusive du président du Conseil, conformément à l'article 12.01 du *Code* - Cela ne veut

seized with a particular matter may not retain jurisdiction over that matter even after a final decision has been rendered, in appropriate circumstances - This usually occurs where a panel of the Board has determined a matter, has issued a remedy and then retains jurisdiction or remains seized of the matter in order to deal with any issues that may arise in the implementation of the remedy - Retaining jurisdiction under such circumstances does not conflict with the Chairperson's section 12.01 assignment powers - It would have been an error in law or policy for the original panel to have retained jurisdiction for itself over any new complaints involving replacement workers, since that panel had already rendered a final decision in relation to that issue.

pas dire qu'un banc du Conseil saisi d'une affaire en particulier ne peut pas se déclarer compétent pour statuer ultérieurement sur cette affaire même après qu'une décision définitive a été rendue, dans les circonstances pertinentes - Cela se produit généralement lorsqu'un banc du Conseil a statué sur une affaire et rendu une ordonnance de redressement et se déclare ensuite compétent pour trancher toute question qui pourrait surgir dans la mise à exécution de la mesure de redressement - Le fait pour un banc de se déclarer compétent dans de telles circonstances n'est pas incompatible avec les pouvoirs d'assignation dévolus au président par l'article 12.01 - Le banc initial aurait commis une erreur de droit ou de principe s'il s'était déclaré compétent pour statuer sur de nouvelles plaintes relatives à l'utilisation de travailleurs de remplacement, puisque ce banc avait déjà rendu une décision définitive relativement à cette question.

(For ease of reference, see Table of Contents at the end of this decision.)

A reconsideration panel composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, met to consider the above application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The reconsideration panel has reviewed the parties' submissions and considers them sufficient to deal with the application without holding an oral hearing.

This reconsideration application, filed by TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer) with the Board on February 16, 2004, and modified by an amendment dated April 29, 2004, requests the reconsideration of the Board's interim cease and desist order dated January 17, 2004, interim decision (*TELUS Communications Inc.*, January 28, 2004 (CIRB LD 1004)) (the binding arbitration decision or the January 28, 2004 decision), and Reasons for decision (*TELUS Communications Inc.*, [2004] CIRB no. 271) (the April decision), issued in relation to this labour dispute.

(Par souci de commodité, une Table des matières a été ajoutée à la fin de la présente décision.)

Un banc de révision composé de Me Douglas G. Ruck, c.r., ainsi que de Me Edmund E. Tobin et Me Louise Fecteau, Vice-présidents, s'est réuni pour examiner la demande mentionnée en rubrique présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Ayant examiné les observations des parties, le banc de révision est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire.

La demande de réexamen en instance, présentée au Conseil par TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur) le 16 février 2004, et modifiée en date du 29 avril 2004, porte sur une ordonnance d'interdiction du Conseil en date du 17 janvier 2004, une décision partielle (*TELUS Communications Inc.*, 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)) (la décision imposant l'arbitrage exécutoire ou la décision du 28 janvier 2004) et sur les Motifs de décision (*TELUS Communications Inc.*, [2004] CCRI nº 271) (la décision d'avril) relatifs au conflit de travail.

Counsel of Record

Mr. Brian W. Burkett, Q.C., for TELUS Communications Inc.;
Mr. Morley D. Shortt, Q.C., for the Telecommunications Workers Union.

I - Nature and Background of the Application

[1] On June 30, 2000, the Board certified the Telecommunications Workers Union (TWU or the union) as the bargaining agent for all of TELUS's employees. These parties were in the process of negotiating a new collective agreement when, on June 3, 2003, the TWU filed a complaint with the Board (Board file no. 23742-C), which alleged that TELUS had engaged in impermissible communications with bargaining unit employees in contravention of section 94(1)(a) of the *Code* (first complaint). The Board conducted eight days of hearings during the months of October and November 2003, in respect of this complaint. On November 21, 2003, in lieu of issuing an interim order against the employer to cease and desist discussing collective bargaining issues during its meetings with employees, the Board accepted the following undertaking from the employer's counsel:

> I am instructed that my clients undertake to refrain from raising collective bargaining or labour relations issues at any upcoming Team Telus Talks or Front Line Forums and will not answer questions in respect of such issues until the date of the Board's decision in this case.

[2] On November 24, 2003, the last day of the hearings, the TWU filed another complaint with the Board (Board file no. 24063-C), which alleged that TELUS had contravened sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code* by inviting former TELUS managers to work as replacement workers, in anticipation of a labour dispute (second complaint).

[3] The TWU started to conduct a strike vote among bargaining unit members on January 5, 2004. The strike vote was scheduled to end on January 26, 2004. In aid of the strike vote, the TWU distributed to its members a document entitled "A Message from your Bargaining Committee," which provided details regarding major points of difference between the parties. TELUS distributed a document to bargaining unit members that was entitled " TELUS Responds with the Facts!", which

Procureurs inscrits aux dossiers

M[e] Brian W. Burkett, c.r., pour TELUS Communications Inc.;
M[e] Morley D. Shortt, c.r., pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications.

I - Nature et contexte de la demande

[1] Le 30 juin 2000, le Conseil a accrédité le Syndicat des travailleurs en télécommunications (le STT ou le syndicat) comme agent négociateur de tous les employés de TELUS. Ces parties étaient affairées à négocier une nouvelle convention collective lorsque, le 3 juin 2003, le STT a présenté une plainte au Conseil (dossier du Conseil n° 23742-C), alléguant que TELUS avait eu des communications non acceptables avec les employés de l'unité de négociation en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* (la première plainte). Le Conseil a tenu huit jours d'audience au cours des mois d'octobre et de novembre 2003 relativement à cette plainte. Le 21 novembre 2003, au lieu de rendre une ordonnance provisoire interdisant à l'employeur de discuter de questions touchant la négociation collective au cours de rencontres avec les employés, le Conseil a accepté l'engagement suivant de l'avocat de l'employeur:

> J'ai été informé que mes clients s'engagent à éviter de soulever des questions concernant les négociations collectives ou les relations du travail au cours de discussions de l'équipe TELUS ou de forums de première ligne et qu'ils ne répondront à aucune question sur ces sujets jusqu'en date de la décision du Conseil.
>
> (traduction)

[2] Le 24 novembre 2003, dernier jour d'audience, le STT a présenté une nouvelle plainte au Conseil (dossier du Conseil n° 24063-C), alléguant que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 50a) et au paragraphe 94(2.1) du *Code* en offrant des postes de travailleur de remplacement à d'anciens gestionnaires de TELUS, en prévision d'un conflit de travail (deuxième plainte).

[3] Le STT a commencé à tenir un vote de grève parmi les membres de l'unité de négociation le 5 janvier 2004. Le processus devait prendre fin le 26 janvier 2004. Afin d'en faciliter le déroulement, le STT a distribué à ses membres un document intitulé «Un message de votre comité de négociation» (traduction), qui renfermait des renseignements au sujet des principaux points d'achoppement entre les parties. TELUS a distribué un document aux membres de l'unité de négociation

contained a point-by-point reply to the TWU's document. Around the same time, TELUS's front line managers held meetings with employees to discuss and explain "TELUS Responds with the Facts!".

[4] On January 12, 2004, the TWU complained to the Board (Board file no. 24160-C) that TELUS's recent and direct communications to the bargaining unit employees were in violation of the undertaking that TELUS had given to the Board on November 21, 2003 (third complaint).

[5] On Saturday, January 17, 2004, the Board held a hearing by way of teleconference. After hearing the parties' submissions, the Board issued, pursuant to section 19.1 of the *Code*, an interim cease and desist order (interim order) (attached as Annex 1) in relation to the TWU's first and third complaints. The interim order imposed an interim communications ban on TELUS, until January 26, 2004. The order directed TELUS to cease distributing "TELUS Responds with the Facts!" and to refrain from sending any further communications to, or holding any meetings with bargaining unit members concerning labour negotiations, the union's strike vote and labour relations issues.

[6] On Saturday, January 24, 2004, the Board commenced a three-day hearing in regards to the third complaint. It issued an interim decision, under section 20 of the *Code*, in respect of that complaint on January 28, 2004. The Board found that TELUS had breached section 94(1)(a) of the *Code*. The Board then, after taking into consideration the facts relevant to both the first and third complaints, made the following order:

> TELUS is to offer the union binding arbitration to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement between these parties. The Board leaves it in the hands of the union to decide whether or not to accept the offer of binding arbitration.

[7] In that same decision, the Board lifted the interim order, whose term had been extended on January 26, 2004.

[8] On January 29, 2004, the TWU announced that the result of the strike vote was 86.3% in favour of a strike.

intitulé «TELUS rétablit les faits!» (traduction), une réponse point par point au document du STT. À peu près à la même période, les gestionnaires de première ligne de TELUS ont tenu des rencontres avec les employés pour discuter du document «TELUS rétablit les faits!» et leur fournir des précisions à ce sujet.

[4] Le 12 janvier 2004, le STT s'est plaint au Conseil (dossier du Conseil nº 24160-C) que les communications directes et récentes de TELUS avec les employés de l'unité de négociation constituaient un manquement à l'engagement pris par TELUS devant le Conseil le 21 novembre 2003 (troisième plainte).

[5] Le samedi 17 janvier 2004, le Conseil a tenu une audience par conférence téléphonique. Après avoir entendu les observations des parties, le Conseil a, en vertu de l'article 19.1 du *Code*, rendu une ordonnance d'interdiction (ordonnance provisoire) (jointe à l'Annexe 1) relativement à la première et à la troisième plainte. L'ordonnance provisoire imposait à TELUS une interdiction de communiquer avec les employés jusqu'au 26 janvier 2004 et l'enjoignait de cesser de distribuer le document «TELUS rétablit les faits!» ainsi que de s'abstenir de faire parvenir aux membres de l'unité de négociation d'autres communications écrites ou de tenir des rencontres avec eux concernant les négociations collectives, le vote de grève du syndicat et des questions de relations du travail.

[6] Le samedi 24 janvier 2004, le Conseil a commencé à entendre les parties, dans le cadre d'une audience qui s'est déroulée sur trois jours, au sujet de la troisième plainte. Le 28 janvier 2004, il a rendu une décision partielle, en vertu de l'article 20 du *Code*, en ce qui touche cette plainte. Le Conseil a statué que TELUS avait enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Après avoir pris en compte les faits pertinents relatifs à la première et à la troisième plaintes, le Conseil a rendu l'ordonnance suivante:

> TELUS doit offrir au syndicat le recours à l'arbitrage obligatoire pour régler toute question en suspens qui retarde la conclusion d'une convention collective entre les parties. Le Conseil laisse au syndicat la liberté d'accepter ou de refuser cette offre.

[7] Dans cette même décision, le Conseil lève l'ordonnance provisoire, dont la durée avait été prorogée le 26 janvier 2004.

[8] Le 29 janvier 2004, le STT annonçait que le résultat du vote de grève était à 86,3 % favorable à la grève.

[9] On April 8, 2004, the Board issued its Reasons for decision (*TELUS Communications Inc. (271), supra*) in relation to the above-mentioned three TWU complaints. In regards to the first complaint, the Board found that TELUS had contravened section 94(1)(a). The Board imposed a communications ban, which stated that:

> [84] ... the employer immediately cease communicating with bargaining unit employees on matters of employment and collective interest, whether by face-to-face meetings, electronic, visual or written communication until the conditions of article 89 of the *Code* have been fulfilled.
>
> (pages 27-28)

[10] In regard to the second complaint, the Board found that TELUS had not contravened the *Code*. Accordingly, that complaint was dismissed. In regard to the third complaint, the Board provided reasons for the binding arbitration decision. On April 28, 2004, the Board made slight modifications to its April 8, 2004 Reasons for decision in *TELUS Communications Inc. (271), supra*.

[11] On February 2, 2005, this reconsideration panel issued a bottom line decision in this matter. A copy of the bottom line decision is attached as Annex 2. In the bottom line decision, this panel upheld the original panel's ultimate findings in respect of the alleged contraventions of the *Code*, annulled the order directing TELUS to offer binding arbitration to the TWU and annulled the remedial relief issued in relation to the first complaint, as imposed by the April decision. This panel also reinstated and continued the January 17, 2004 interim order, as amended, that will bind TELUS until the conditions set out in section 89 of the *Code* have been fulfilled.

[12] These Reasons for decision are issued in support of this reconsideration panel's February 2, 2005 bottom line decision.

II - Position of the Parties

A - Interim Order

[13] The interim order, issued by the Board on January 17, 2004, as amended, imposed an interim communications ban on TELUS.

[14] TELUS submits that the Board erred in law and exceeded its jurisdiction since, according to TELUS, it

[9] Le 8 avril 2004, le Conseil a rendu ses Motifs de décision (*TELUS Communications Inc. (271)*, précitée) relativement aux trois plaintes du STT mentionnées précédemment. À l'égard de la première plainte, le Conseil a statué que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) et a imposé un interdit de communications libellé comme suit:

> [84] ... que l'employeur cesse immédiatement de communiquer avec les employés membres de l'unité de négociation sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif, que ce soit dans des rencontres en personne ou par des communications électroniques, visuelles ou écrites, jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code* aient été remplies...
>
> (pages 27-28)

[10] En ce qui concerne la deuxième plainte, le Conseil a statué que TELUS n'avait pas enfreint le *Code* et a dès lors rejeté la plainte. Pour ce qui est de la troisième plainte, le Conseil a donné les motifs de la décision imposant l'arbitrage exécutoire. Le 28 avril 2004, le Conseil a apporté de légères modifications à ses Motifs de décision du 8 avril 2004 dans *TELUS Communications Inc. (271)*, précitée.

[11] Le 2 février 2005, le présent banc de révision a rendu une décision sommaire en l'espèce. Une copie de cette décision se trouve à l'Annexe 2. Le banc y confirme les conclusions finales du banc initial à l'égard des prétendues violations du *Code* et annule l'ordonnance enjoignant à TELUS d'offrir l'arbitrage exécutoire au STT ainsi que la mesure de redressement imposée par la décision d'avril relativement à la première plainte. Le banc a également rétabli et confirmé l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004, avec ses modifications, qui liera TELUS jusqu'à ce que les conditions énoncées à l'article 89 du *Code* aient été remplies.

[12] Les présents Motifs de décision se rapportent à la décision sommaire du banc de révision datée du 2 février 2005.

II - Position des parties

A - Ordonnance provisoire

[13] L'ordonnance provisoire, rendue par le Conseil le 17 janvier 2004, avec ses modifications imposait un interdit provisoire de communications à TELUS.

[14] TELUS estime que le Conseil a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en rendant une

made the interim order in the absence of an application having been made under section 19.1 of the *Code* by a "trade union, an employer or an affected employee." TELUS also submits that the Board failed to respect a principle of natural justice in its handling of this matter by expediting the process and thereby denying it a full opportunity to be heard.

[15] TELUS submits that the Board erred in law and policy when it applied an incorrect standard to its assessment of TELUS's communications and made findings of fact in the absence of any supporting evidence. TELUS argues that the remedy imposed by the Board is patently unreasonable. TELUS is of the view that facts exist that, had they been known to the Board at the time of its decision, they would have caused the Board to arrive at a different conclusion.

[16] TELUS submits that the Board erred in law by imposing a remedy that violates section 2(b) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*), which guarantees freedom of expression. TELUS states that the remedy is not reasonably and demonstrably justifiable in a free and democratic society and, accordingly, is not saved by section 1 of the *Charter*.

[17] The TWU submits that the interim order was "clearly aimed at placing the [u]nion in the position it would have been in but for the [e]mployer's breaches of the *Code*." The TWU also submits that it is clear that interim relief was being sought. According to the TWU, the Board based the interim order on the evidence heard by it during the hearings into the first complaint and on the submissions made by the parties during the January 17, 2004 hearing.

[18] The TWU submits that the Board had the authority to expedite the hearing process pursuant to section 14(a) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). The TWU submits that the Board did not breach any natural justice rules. It further submits that there is no requirement in the *Code* or the *Regulations* that a party must be provided an opportunity to make written submissions and, in any event, TELUS had an opportunity to make extensive submissions to the Board during the January 17, 2004 hearing.

ordonnance provisoire en l'absence d'une demande présentée en vertu de l'article 19.1 du *Code* par un «syndicat, un employeur ou un employé visé». TELUS fait également valoir que le Conseil a omis de respecter un principe de justice naturelle dans sa façon de traiter cette affaire, en accélérant le processus et, par conséquent, en lui refusant la possibilité d'être pleinement entendu.

[15] TELUS soutient que le Conseil a commis une erreur de droit et de principe en appliquant un critère non pertinent aux communications de TELUS et a tiré des conclusions de fait sans disposer des preuves justificatives nécessaires. TELUS prétend que le redressement imposé par le Conseil est manifestement déraisonnable. TELUS est d'avis qu'il existe des faits qui, s'ils avaient été portés à la connaissance avant que celui-ci ne rende sa décision, l'auraient amené à une conclusion différente.

[16] TELUS fait valoir que le Conseil a commis une erreur de droit en imposant une mesure de redressement qui contrevient au paragraphe 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*), qui garantit la liberté d'expression. TELUS soutient que la justification de la mesure de redressement ne peut raisonnablement se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique et que, par conséquent, elle n'est pas validée par l'article premier de la *Charte*.

[17] Le STT prétend que l'ordonnance provisoire visait «clairement à remettre le syndicat dans la position dans laquelle il aurait été, si l'employeur n'avait pas contrevenu au *Code*» (traduction). Il est incontestable, à son point de vue, que le syndicat cherchait à obtenir une mesure de redressement provisoire. Pour rendre l'ordonnance provisoire, le Conseil s'est fondé sur la preuve entendue pendant les audiences visant à statuer sur la première plainte et sur les observations formulées par les parties pendant l'audience du 17 janvier 2004.

[18] Le STT soutient que le Conseil avait le pouvoir d'accélérer le processus d'audience en vertu du paragraphe 14a) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Le STT fait valoir que le Conseil n'a enfreint aucune règle de justice naturelle. Il ajoute que ni le *Code* ni le *Règlement* n'exige qu'une partie doit être autorisée à présenter des observations écrites et, quoi qu'il en soit, TELUS a eu l'occasion de présenter des observations exhaustives au Conseil pendant l'audience du 17 janvier 2004.

[19] The TWU submits that the Board's decision does not infringe upon section 2(b) of the *Charter*. The TWU states that the employer has not alleged that section 94 of the *Code* is inconsistent with the provisions of the *Charter*, nor has it served the required constitutional notice on the appropriate Attorneys General. The TWU states that the Board's jurisprudence suggests that the *Charter* does not apply to labour relations between private parties. In the alternative, the TWU submits that, even if the *Charter* does apply, the Board has already ruled that the limits placed on the freedom of expression under section 94(1)(a) of the *Code* are demonstrably justified under section 1 of the *Charter*.

B - Binding Arbitration Decision

[20] On January 28, 2004, the Board issued the binding arbitration decision under section 20 of the *Code*, in respect of the TWU's third complaint. The Board found that TELUS had breached section 94(1)(a) of the *Code* and ordered it to offer the TWU binding arbitration in order to settle their collective agreement.

[21] TELUS submits that the Board failed to respect the principles of natural justice in its handling of this complaint. TELUS alleges that the Board scheduled the hearing into this matter too expeditiously and imposed a remedy different from those that the Board had previously indicated it would consider and one that had not been contemplated by the parties. TELUS states that the Board committed an error in policy by failing to consider the context within which the communications were made and their effect, if any.

[22] The employer is of the view that the Board applied the wrong legal test for permissible employer communications or, in the alternative, if the Board applied the correct legal test, it erred in the fashion in which it applied that test to the facts. TELUS alleges that its communications were factual and accurate. TELUS also submits that the Board erred in law by making findings of fact that were completely unsupported by the evidence.

[23] TELUS submits that the Board erred in law and policy when it fashioned a remedy that ordered TELUS to offer binding arbitration to the union. According to the employer, the imposition of such a remedy in this case runs against the well-established grain of labour

[19] Le STT avance que la décision du Conseil ne viole pas le paragraphe 2b) de la *Charte*. L'employeur n'a pas allégué que l'article 94 du *Code* était incompatible avec les dispositions de la *Charte*, ni n'a signifié l'avis d'une question constitutionnelle requis aux procureurs généraux concernés. Il ressort de la jurisprudence du Conseil que la *Charte* ne s'applique pas aux relations de travail entre des parties privées. Subsidiairement, le STT prétend que même si la *Charte* s'applique, le Conseil a déjà statué que la limitation de la liberté d'expression en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code* peut se justifier en vertu de l'article premier de la *Charte*.

B - Décision imposant l'arbitrage exécutoire

[20] Le 28 janvier 2004, le Conseil a rendu sa décision imposant l'arbitrage exécutoire en vertu de l'article 20 du *Code*, relativement à la troisième plainte du STT. Le Conseil a statué que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* et lui a ordonné d'offrir au STT l'arbitrage exécutoire pour régler toute question en suspens qui retarde la conclusion de leur convention collective.

[21] TELUS fait valoir que le Conseil a omis de respecter les principes de justice naturelle en statuant sur la troisième plainte. TELUS allègue que le Conseil a mis l'affaire au rôle trop rapidement et a imposé une mesure de redressement différente de celles qu'il avait laissé entrevoir et dont les parties n'avaient aucunement envisagé la possibilité. TELUS déclare que le Conseil a commis une erreur de principe en omettant de tenir compte du contexte dans lequel les communications ont eu lieu et des conséquences qu'elles ont eues, le cas échéant.

[22] L'employeur estime que le Conseil a appliqué un critère juridique non pertinent pour déterminer si les communications de l'employeur étaient acceptables ou, subsidiairement, si le Conseil a appliqué le critère pertinent, qu'il a commis une erreur dans son application aux faits. Il allègue que ses communications étaient factuelles et donc exactes et que le Conseil a commis une erreur de droit en tirant des conclusions de fait non corroborées par la preuve.

[23] TELUS soutient que le Conseil a commis une erreur de droit et de principe en enjoignant à TELUS, à titre de mesure de redressement, d'offrir l'arbitrage exécutoire au syndicat. D'après l'employeur, l'imposition d'une telle mesure dans la présente affaire

relations principles, overrides the principle of free collective bargaining, is punitive in nature, bears no rational connection to the breach, and is patently unreasonable. TELUS argues that, according to the Supreme Court of Canada's decision in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, absent exceptional circumstances, free collective bargaining is a cherished principle that is not to be undermined by the making of invasive remedial orders.

[24] TELUS submits that the numerous alleged errors committed by the Board in the binding arbitration decision leads to a reasonable apprehension of bias against the employer.

[25] TELUS submits that there is important new evidence that goes to the heart of the Board's determination that the union's efforts in achieving a collective agreement had been irreparably undermined. According to TELUS, on January 29, 2004, the TWU announced that there had been an extremely high turn out for strike vote meetings and 86.3% of those participating in the strike vote voted in favour of a strike.

[26] TELUS requests that the binding arbitration decision be set aside. TELUS asks that the Board order the TWU not to engage in any strike activity until such time as TELUS has had an opportunity to properly communicate with the bargaining unit employees.

[27] In response to the positions put forward by TELUS, the TWU maintains that the Board respected the principles of natural justice. The TWU states that there was ample evidence provided throughout the numerous days of hearings to support the Board's conclusions. The TWU is of the view that the Board did not force on the hearing. It is the union's position that the Board did not award a remedy that had never been contemplated by the parties.

[28] The TWU submits that the communications in "TELUS Responds with the Facts!" were found by the Board to be intended to "keep negotiations off balance." The TWU alleges the communications were highly critical of the union in both tone and message.

va à contre-courant des principes bien établis en matière de relations du travail, passe outre au principe des libres négociations collectives, est de nature punitive, est sans aucune mesure avec la violation, et est manifestement déraisonnable. TELUS affirme que d'après la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, en l'absence de circonstances exceptionnelles, les libres négociations collectives constituent un principe cher qu'il faut se garder de miner en rendant des ordonnances réparatrices envahissantes.

[24] TELUS soutient que les nombreuses erreurs prétendument commises par le Conseil dans la décision imposant l'arbitrage exécutoire suscitent à une crainte raisonnable de partialité au détriment de l'employeur.

[25] TELUS prétend qu'il existe de nouveaux éléments de preuve importants qui touchent au coeur de la décision du Conseil selon laquelle les efforts du syndicat en vue de conclure une convention collective ont été irrémédiablement compromis. Selon TELUS, le 29 janvier 2004, le STT a annoncé que la participation aux assemblées de tenue du vote de grève avait été extrêmement élevée et que 86,3 % des membres présents s'étaient prononcés en faveur de la grève.

[26] TELUS demande que la décision imposant l'arbitrage exécutoire soit annulée et que le Conseil ordonne au STT de s'abstenir de prendre des mesures de grève tant que TELUS n'aura pas eu l'occasion de bien informer les employés de l'unité de négociation.

[27] En réponse aux positions mises de l'avant par TELUS, le STT affirme que le Conseil a respecté les principes de justice naturelle. Il déclare que les nombreux jours d'audience ont apporté suffisamment d'éléments de preuve pour corroborer les conclusions du Conseil. Le STT est d'avis que le Conseil n'a guère mis l'accent sur la tenue de l'audience et qu'il est faux de prétendre que le Conseil a accordé une mesure de redressement qui n'avait jamais été envisagée par les parties.

[28] Le STT prétend que le Conseil a jugé que l'information transmise dans le document «TELUS rétablit les faits!» visait à «perturber les négociations.» Il allègue que les communications étaient particulièrement critiques à l'endroit du syndicat, tant dans le ton utilisé que dans le message véhiculé.

[29] The TWU submits that the exceptional and compelling circumstances that existed in this case justified the imposition of the binding arbitration order. The union argues that the remedy was consistent with established Board policy and that it respected the principles set out in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, and subsequent Board cases. The TWU argues that there is a rational nexus between the findings of fact made by the Board, in regards to both the first and third complaints, and the remedy that required the employer to offer binding arbitration. According to the TWU, the Board's jurisprudence indicates that it can impose a remedy not requested by a party to a hearing.

[30] The TWU submits that the fact that it received a strike mandate of 86.3% was not available to the Board at the time of the January 28, 2004 decision and is therefore irrelevant. Furthermore, the union submits that the Board did not base its decision on a determination that the employer's conduct had merely interfered with the strike vote. The union states that the Board's finding, that the employer's actions had irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement, is critical in this regard.

[31] The TWU submits that there was no "accumulation of errors" made throughout the proceeding. The TWU argues that TELUS is seeking to have the panel disqualified due to bias because it is dissatisfied with the results of the proceedings.

[32] The TWU submits that this reconsideration application should be dismissed. Also, the TWU states that it knows of no authority that would give the Board jurisdiction to place further conditions on the TWU's right to engage in strike activity, as requested by TELUS.

C - April Decision

[33] The April decision was released on April 8, 2004. TELUS submits that the Board: (1) erred in law and failed to respect a principle of natural justice by imposing a second remedial order on TELUS when it was *functus officio*; (2) erred in law and policy by taking into account irrelevant considerations when assessing the context within which the employer's communications were made; (3) erred in law by imposing a patently unreasonable remedy; and (4) erred

[29] Le STT affirme que les circonstances exceptionnelles et contraignantes de l'affaire justifiaient l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire. Le syndicat fait valoir que la mesure de redressement cadrait avec les principes établis par le Conseil ainsi que les principes formulés dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, et dans des affaires subséquentes du Conseil. Le STT soutient qu'il existe un lien logique entre les conclusions de fait du Conseil relativement à la première et à la troisième plainte et l'obligation faite à l'employeur d'offrir l'arbitrage exécutoire. La jurisprudence du Conseil confirme qu'il est possible d'imposer une mesure de redressement non demandée par une partie.

[30] Le STT soutient que le Conseil ne savait pas que 86,3 % de ses membres s'étaient prononcés en faveur de la grève au moment où la décision a été rendue le 28 janvier 2004 et que ce renseignement n'est donc pas pertinent. En outre, le syndicat prétend que le Conseil n'a pas fondé sa décision sur une constatation selon laquelle la conduite de l'employeur constituait tout simplement de l'ingérence dans le vote de grève. Il affirme que la conclusion du Conseil, selon laquelle les actes de l'employeur avaient totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective, est cruciale à cet égard.

[31] Le STT prétend qu'il n'y a pas eu d'«accumulation d'erreurs» tout au long de l'instance. Il ajoute que TELUS tente de faire déclarer le banc inhabile pour cause de partialité parce qu'il est insatisfait de l'issue de l'instance.

[32] Le STT plaide pour le rejet de la demande de réexamen. Il n'existe, à son point de vue, aucune jurisprudence qui habiliterait le Conseil à assortir le droit du STT de prendre des mesures de grève de nouvelles conditions, comme le demande TELUS.

C - Décision d'avril

[33] La décision d'avril a été rendue le 8 avril 2004. TELUS prétend que le Conseil : 1) a commis une erreur de droit et a omis de respecter un principe de justice naturelle en imposant une deuxième ordonnance de redressement à TELUS alors qu'il était dessaisi de l'affaire; 2) a commis une erreur de droit et de principe en tenant compte de facteurs non pertinents pour apprécier le contexte des communications de l'employeur; 3) a commis une erreur de droit en

in law and/or policy by having determined that "[a]ny direct communication by the employer to employees on matters that it deems critical to its position at the bargaining table" is contrary to the *Code*.

[34] TELUS submits that the Board erred in law when it purported to retain jurisdiction over future applications by the TWU, in connection with the second complaint. TELUS argues that the Board also erred in law when it concluded, in the absence of any evidence to support such a finding, that the third complaint was filed pursuant to section 19.1 of the *Code*. Lastly, TELUS submits that further facts, arising out of the April decision, support its position that all of the decisions ought to be reconsidered as a result of a reasonable apprehension of bias.

[35] The TWU submits that there was no failure by the original panel to respect a principle of natural justice. Furthermore, according to the TWU, the Board had not become functus officio by the time it issued the order in respect of the first complaint.

[36] The TWU submits that the Board did not take into account any "irrelevant considerations" in assessing the labour relations context before it. Also, the TWU argues that the original panel did not give itself any continuing jurisdiction over these parties.

[37] According to the TWU, the relief granted by the Board was an appropriate and informed labour relations solution to the problems facing the parties. The TWU submits that the circumstances before the Board were "extreme," although perhaps not in the manner faced by the Board and the Supreme Court of Canada in the *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, case.

[38] The TWU submits that the decisions of the Board do not disclose the foundation for an allegation of a reasonable apprehension of bias. The TWU asks that the reconsideration application be dismissed because it does not show that the original panel made any errors of law or policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code*.

imposant une mesure de redressement manifestement déraisonnable; et 4) a commis une erreur de droit ou de principe en statuant que «[t]oute communication directe de l'employeur aux employés sur des questions qu'il considère comme d'importance critique pour sa position à la table de négociation» est contraire au *Code*.

[34] TELUS fait valoir que le Conseil a commis une erreur de droit en prétendant demeurer compétent pour statuer sur d'éventuelles demandes du STT relativement à la deuxième plainte. TELUS estime que le Conseil a également commis une erreur de droit en concluant, malgré l'absence de preuve, que la troisième plainte était fondée sur l'article 19.1 du *Code*. Enfin, TELUS affirme que d'autres faits découlant de la décision d'avril appuient sa position selon laquelle toutes les décisions devraient être réexaminées du fait de l'existence d'une crainte raisonnable de partialité.

[35] Le STT est d'avis que le banc initial n'a pas omis de respecter un principe de justice naturelle et que le Conseil n'était pas dessaisi de l'affaire au moment où il a rendu son ordonnance relativement à la première plainte.

[36] Le STT soutient que le Conseil n'a pas tenu compte de «facteurs non pertinents» dans son appréciation du contexte des relations du travail qui lui était présenté et que le banc initial ne s'est pas attribué une compétence continue à l'égard de ces parties.

[37] D'après le STT, la mesure de redressement accordée par le Conseil constituait une solution judicieuse en matière de relations du travail eu égard aux problèmes auxquels les parties faisaient face. Les circonstances présentées au Conseil étaient «extrêmes», mais peut-être pas de la même façon que celles examinées par le Conseil et la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité.

[38] Le STT affirme qu'il n'existe pas de raisons permettant de conclure que les décisions du Conseil suscitent une crainte raisonnable de partialité. Le STT demande le rejet de la demande de réexamen parce que rien n'indique que le banc initial a commis des erreurs de droit ou de principe qui remettent en question l'interprétation du *Code*.

III - Preliminary Objections

[39] In addition to its submissions that address the merits of TELUS's reconsideration application, the TWU raised two preliminary objections to this application.

A - Timeliness

[40] TELUS's reconsideration application was dated February 16, 2004. The application, amongst other things, seeks to set aside the interim order. That order was issued on January 17, 2004, and was amended on January 21, 2004. On January 26, 2004, the interim order's expiry date was extended to January 28, 2004, the date the Board eventually lifted the interim order and imposed the binding arbitration order.

[41] The union argues that the Board essentially issued four decisions in relation to the interim order. Pursuant to section 45(2) of the *Regulations*, a reconsideration application must be filed within 21 days of the date of the release of the decision being challenged. Accordingly, the union is of the view that the 21-day limitation period should be applied to each decision separately, as follows:

Board Decision	Limitation Period Expiry Date
January 17, 2004 (interim order)	February 7, 2004
January 21, 2004 (modification)	February 11, 2004
January 26, 2004 (extension)	February 16, 2004
January 28, 2004 (lifting of the order)	February 18, 2004

[42] The TWU submits that the reconsideration application, as it relates to the interim order issued on January 17, 2004, and modified on January 21, 2004, is untimely since it was filed more than 21 days after the release of those two decisions.

[43] TELUS maintains that its reconsideration application was filed in a timely manner since the Board's actions, as they relate to the interim order, are inextricably linked and cannot be arbitrarily divided.

III - Objections préliminaires

[39] Outre les observations relatives au bien-fondé de la demande de réexamen de TELUS, le STT soulève deux objections préliminaires.

A - Respect des délais

[40] La demande de réexamen de TELUS, qui portait la date du 16 février 2004, visait notamment à obtenir l'annulation de l'ordonnance provisoire. Cette ordonnance a été rendue le 17 janvier 2004, puis modifiée le 21 janvier 2004. Le 26 janvier 2004, la date d'expiration de l'ordonnance provisoire a été prorogée au 28 janvier 2004, date à laquelle le Conseil a finalement levé l'ordonnance provisoire et imposé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire.

[41] Le syndicat avance que le Conseil a essentiellement rendu quatre décisions relativement à l'ordonnance provisoire. Conformément au paragraphe 45(2) du *Règlement*, une demande de réexamen doit être déposée dans les 21 jours de la date à laquelle la décision contestée est rendue. Par conséquent, le délai de 21 jours devrait s'appliquer à chaque décision séparément, de la façon suivante:

Décision du Conseil	Date d'expiration du délai
17 janvier 2004 (ordonnance provisoire)	7 février 2004
21 janvier 2004 (modification)	11 février 2004
26 janvier 2004 (prorogation)	16 février 2004
28 janvier 2004 (levée de l'ordonnance)	18 février 2004

[42] Le STT prétend que la demande de réexamen, en ce qui concerne l'ordonnance provisoire rendue le 17 janvier 2004 et modifiée le 21 janvier 2004, a été présentée tardivement, car elle a été déposée plus de 21 jours après la date de ces deux décisions.

[43] TELUS affirme que sa demande de réexamen a été déposée dans le délai prescrit, car les mesures prises par le Conseil, en ce qui concerne l'ordonnance provisoire, sont inextricablement liées et ne peuvent pas être

According to TELUS, they constitute a continuing process. TELUS argues that the interim order constitutes a continuing decision and, therefore, the section 45(2) time limit should only apply once. TELUS argues that the Board cannot reconsider its decisions of January 26 and 28, 2004 without a full consideration of the January 17 and 21, 2004 decisions.

[44] TELUS argues, in the alternative, that the Board has the power, pursuant to sections 16(m) and (m.1) of the *Code*, and section 46 of the *Regulations,* to abridge or extend time requirements. According to TELUS, the Board may accept a reconsideration application even when such an application is untimely. TELUS argues that the union has not suffered any prejudice as a result of any delay that may have occurred in the filing of its reconsideration application. Therefore, according to the employer, it would be appropriate, given the circumstances in this case, for the Board to exercise its discretion and extend the filing time limit.

[45] Lastly, according to the employer, the serious legal and policy considerations at issue in this case, as well as the alleged breaches of natural justice, justify the hearing of this reconsideration application.

Finding on Timeliness Objection

[46] The interim order was issued on January 17, 2004, following a teleconference hearing regarding the TWU's third complaint. The interim order placed restrictions on TELUS in respect of its communications with bargaining unit employees and was intended to be in effect until the Board released its decision regarding the third complaint. The interim order indicated that:

> **THIS ORDER** is effective from the time it is issued until Monday, January 26, 2004 at 11:59 p.m. or until such other date and/or time as the Board may order after hearing the parties on the merit of the union's application.

[47] It is clear that the purpose of the order was to restrict TELUS's communications until the merits of the third complaint had been decided.

[48] Generally speaking, interim orders play an important role in ensuring the fulfillment of the

divisées de façon arbitraire car elles constituent un processus continu. TELUS soutient que l'ordonnance provisoire représente une décision continue et que le délai prévu au paragraphe 45(2) ne devrait donc s'appliquer qu'une fois. Le Conseil ne peut pas réexaminer ses décisions du 26 et du 28 janvier 2004 sans examiner en profondeur celles du 17 et du 21 janvier 2004.

[44] TELUS prétend, subsidiairement, que le Conseil, en vertu des paragraphes 16m) et m.1) du *Code*, et de l'article 46 du *Règlement*, a le pouvoir d'écourter ou de prolonger les délais. D'après TELUS, le Conseil peut accepter une demande de réexamen même lorsqu'une telle demande ne respecte pas les délais. TELUS fait valoir que le syndicat n'a subi aucun préjudice du fait d'un retard qui aurait pu survenir dans le dépôt de sa demande de réexamen. Par conséquent, d'après l'employeur, il conviendrait, compte tenu des circonstances de la présente affaire, que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et proroge le délai de dépôt.

[45] Enfin, selon l'employeur, les graves considérations d'ordre juridique et politique qui sont en jeu dans la présente affaire et le non-respect des principes de justice naturelle justifient l'audition de la présente demande de réexamen.

Conclusion quant à l'objection relative au respect des délais

[46] L'ordonnance provisoire a été rendue le 17 janvier 2004, à l'issue d'une audience tenue par conférence téléphonique relativement à la troisième plainte du STT. Elle imposait des restrictions à TELUS concernant ses communications avec les employés de l'unité de négociation et devait demeurer en vigueur jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision relativement à la troisième plainte. L'ordonnance provisoire indiquait ceci:

> **LA PRÉSENTE ORDONNANCE** prend effet au moment où elle est rendue et demeure en vigueur jusqu'au lundi 26 janvier 2004 à 23 h 59 ou jusqu'à une autre date ou heure que le Conseil pourra préciser après avoir entendu les parties sur le fond de la demande présentée par le syndicat.

[47] Manifestement, l'ordonnance avait pour objet de limiter les communications de TELUS jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur le fond de la troisième plainte.

[48] Règle générale, les ordonnances provisoires jouent un rôle important dans l'optique de la réalisation des

objectives of the *Code*. They constitute an effective mechanism to achieve many purposes, including, for example, maintaining the status quo or imposing restrictions on parties to a dispute pending the final determination of the substantive issues that have arisen between them (see *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046; *Bell Canada*, [2001] CIRB no. 116; *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 204; *Air Canada*, [2000] CIRB no. 96; and 73 CLRBR (2d) 235; *Claude Duguay et al.*, [2000] CIRB no. 62; and *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001). In this way, the Board, where it deems it necessary and appropriate, can create some stability or certainty as between the parties until such time as the Board can finally resolve the issues between them, which is its ultimate objective.

[49] The interim order, in this case, prevented TELUS from further communicating with bargaining unit employees until such time as the Board came to a final determination as to the appropriateness of TELUS's communications. In this respect, the reconsideration panel views the interim order itself, including its subsequent modification and extension, and the final determination of the issue, as part of an ongoing process, which concluded on January 28, 2004, with the issuance of the January 28, 2004 decision. As such, the 21-day time limit for filing a reconsideration application expired on February 18. The reconsideration application, filed on February 16, was therefore timely.

[50] The TWU suggests that it is inappropriate to view the decisions in this way since, in its view, it sees the subject matter of the interim order and that of the January 28, 2004 decision as being different in substance, as one relates to a communications ban and the other to binding arbitration. This panel does not find this argument persuasive, as the real substance of the single issue before the Board was whether or not certain communications by TELUS were or were not permissible, pursuant to the provisions of the *Code*. It was perfectly conceivable that the final decision in the matter might have been a determination that the violation had been proven and that as a remedy, the interim order then in place be made permanent. The two decisions were inextricably linked and dealt with the same single issue; one was an interim measure, the other was the final determination.

objectifs du *Code*. Elles constituent un moyen efficace d'atteindre de nombreux objectifs, y compris, notamment, le maintien du statu quo ou l'imposition de restrictions aux parties à un différend en attendant la décision finale sur les questions de fond qui les opposent (voir *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046; *Bell Canada*, [2001] CCRI n° 116; *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI n° 204; *Air Canada*, [2000] CCRI n° 96; et 73 CLRBR (2d) 235; *Claude Duguay et autres*, [2000] CCRI n° 62; et *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001). Ainsi, le Conseil, dans les cas où cela lui paraît pertinent et nécessaire, peut apporter une certaine stabilité ou certitude dans les relations de travail des parties jusqu'à ce que le différend qui les oppose puisse finalement être résolu, ce qui constitue son objectif ultime.

[49] Dans la présente affaire, l'ordonnance provisoire a empêché TELUS de communiquer à nouveau avec les employés de l'unité de négociation jusqu'à ce que le Conseil prenne une décision finale quant à l'acceptabilité de ses communications. À cet égard, le banc de révision considère que l'ordonnance provisoire comme telle, y compris sa modification et sa prorogation ultérieures et la décision finale, s'inscrit dans un processus continu qui a connu son aboutissement le 28 janvier 2004, date de sa décision finale. Le délai de 21 jours prévu pour la présentation d'une demande de réexamen a donc pris fin le 18 février. La demande de réexamen en date du 16 février a donc été présentée dans le délai prescrit.

[50] Le STT s'insurge contre cette façon de considérer les décisions puisque, à son point de vue, l'objet de l'ordonnance provisoire et celui de la décision rendue le 28 janvier 2004 sont essentiellement différents, car l'un a trait à un interdit de communications et l'autre, à l'arbitrage exécutoire. Le banc de révision n'est pas convaincu par cet argument, car, dans les faits, la seule question soumise au Conseil consistait essentiellement à déterminer si certaines communications de TELUS étaient acceptables ou non, conformément aux dispositions du *Code*. Il était parfaitement concevable que le Conseil en vienne éventuellement à la conclusion définitive que la violation avait été établie et que, à titre de redressement, l'ordonnance provisoire alors en vigueur s'applique de façon permanente. Les deux décisions étaient inextricablement liées et portaient sur la même question; il s'agissait dans un cas d'une décision partielle et dans l'autre, de la décision définitive.

[51] The reconsideration panel is of the view that it is neither practical nor useful for labour relations purposes to view each of the decisions, issued by the original panel in respect of this matter, as separate decisions concerning which the reconsideration powers might be invoked.

[52] This panel is supported in this conclusion by the sentiments of the Board expressed in *Cargill Limited*, [2003] CIRB no. 215. In that case, the Board, during the course of hearing several related but separate complaints, made numerous procedural rulings and "decisions" concerning the order of presentation of evidence, the consolidation of proceedings and the changes to the proceedings for hearing the different cases. The employer filed a reconsideration application. The panel, in that case, discussed the fundamental principle that an administrative tribunal is master of its own proceedings and has the necessary flexibility to make procedural decisions in the course of a hearing. It further stated that the bar for contesting a procedural decision is very high and that "it is rare for parties to challenge procedural decisions in the course of a proceeding; rather, they wait for the Board to make its decision and then make all of their arguments" challenging the decision and process by which it was made (see *Cargill Limited, supra*, pages 12-14).

[53] This is consistent with the courts' treatment of judicial challenges to the procedural decisions of a tribunal. The courts are generally reluctant to judicially review interim decisions, which encompass both procedural rulings and orders of an interim duration, pending a final decision of the tribunal. They are generally viewed by the courts as being premature, and, accordingly, the parties are required to await the tribunal's final decision (see Robert W. Macaulay, *Practice and Procedure Before Administrative Tribunals* (Toronto: Carswell, 2004), pages 22-25).

[54] In the present case, TELUS has listed numerous grounds on which it challenges the original panel's procedural handling of the matter and the substantive content of both the interim order and the January 28, 2004 decision. It was appropriate for TELUS to await the Board's final determination on the merits of the third complaint and file its application for reconsideration listing all of its grounds for review concerning the whole process in one single application.

[51] Le banc de révision estime qu'il n'est ni pratique ni utile dans l'optique des relations du travail de considérer chacune des décisions rendues par le banc initial relativement à cette affaire comme des décisions distinctes susceptibles de réexamen.

[52] Les sentiments exprimés par le Conseil dans *Cargill Limitée*, [2003] CCRI nº 215, confortent le banc de révision dans sa conclusion. Dans cette affaire, le Conseil, au cours de l'audition de plusieurs plaintes liées mais distinctes, a pris de nombreuses décisions de procédure concernant l'ordre de présentation de la preuve, la réunion d'instances et les changements à l'instance en vue de l'audition des différentes affaires. L'employeur a ultérieurement présenté une demande de réexamen. Le banc, dans cette affaire, a analysé le principe fondamental selon lequel un tribunal administratif est maître de sa propre procédure et dispose de la souplesse nécessaire pour rendre des décisions de procédure en cours d'une audience. Il a en outre déclaré que la barre pour contester une décision procédurale est très haute et que «les parties ne soulèvent que rarement les décisions procédurales dans une instance en cours et attendent plutôt que la décision du Conseil soit rendue pour invoquer tous leurs moyens» en contestant la décision et le processus par lequel elle a été rendue (voir *Cargill Limitée*, précitée, pages 12-14).

[53] Cette description cadre avec le traitement que font les cours de justice des contestations judiciaires des décisions procédurales d'un tribunal. Elles hésitent généralement à se saisir de demandes de contrôle judiciaire de décisions partielles, qui englobent à la fois des décisions procédurales et des ordonnances d'une durée provisoire, en attendant une décision définitive du tribunal. Elles considèrent habituellement de telles demande comme prématurées, ne laissant d'autre choix aux parties que d'attendre la décision définitive finale du tribunal (voir Robert W. Macaulay, *Practice and Procedure Before Administrative Tribunals*, Toronto, Carswell, 2004, pages 22-25).

[54] En l'espèce, TELUS invoquait de nombreux moyens pour contester la procédure appliquée par le banc initial ainsi que le fond de l'ordonnance provisoire et de la décision du 28 janvier 2004. TELUS était fondée d'attendre la décision définitive du Conseil sur le fond de la troisième plainte et de présenter une seule demande de réexamen faisant état de tous les moyens invoqués relativement à l'ensemble du processus.

[55] Accordingly, the reconsideration panel finds that this application, as it pertains to the interim order of January 17, 2004, is timely and the preliminary objection by the TWU on this issue is dismissed.

B - Breach of Contract and Estoppel

[56] The TWU's second preliminary objection is based on principles of contract law and the doctrine of estoppel.

[57] The binding arbitration decision ordered that TELUS offer the TWU binding arbitration "to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement between these parties." The employer offered binding arbitration and the TWU accepted the offer. According to the TWU, the parties agreed to engage in binding arbitration and that agreement constitutes a legal and binding contract. The TWU therefore submits that the employer's reconsideration application constitutes a breach of contract.

[58] In the alternative, the TWU submits that during the period starting on the date the binding arbitration decision was released and ending on the date that this reconsideration application was filed with the Board, TELUS conducted itself in a manner that represented to the TWU that it had accepted the Board's decision and that it had entered into an agreement with the TWU to engage in a binding arbitration process. The TWU submits that by announcing its acceptance of the Board's decision and making representations to the union that it agreed with the decision, the employer had waived its legal rights. In view of that conduct, and the TWU's reliance upon it, the union submits that the employer is estopped from proceeding with the reconsideration application in respect of the binding arbitration decision. The TWU states that if the employer is permitted to continue with its reconsideration application, the union's relationship with its members will be further undermined which, in the union's view, was what the original panel sought to prevent when it issued its decision.

[59] TELUS submits that it made the offer of binding arbitration in order to comply with the Board's order. It argues that the offer was not contractual in nature and it was not made voluntarily. Further, TELUS submits that an offer made in good faith in compliance with a Board order cannot, and should not for public policy reasons, be deemed a waiver of a party's legal rights

[55] Par conséquent, le banc de révision conclut que la demande en instance, en ce qui concerne l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004, a été présentée dans le délai prescrit; que l'objection préliminaire du STT relativement à cette question est donc rejetée.

B - Rupture de contrat et préclusion

[56] La deuxième objection préliminaire du STT se fonde sur les principes du droit des contrats et le principe de la préclusion.

[57] La décision imposant l'arbitrage exécutoire ordonnait que TELUS offre au STT le recours à l'arbitrage exécutoire «pour régler toute question en suspens qui retarde la conclusion d'une convention collective entre les parties.» L'employeur a offert l'arbitrage exécutoire et le STT a accepté l'offre. D'après le STT, les parties ont convenu de recourir à l'arbitrage exécutoire et cette entente représente un contrat au sens de la loi liant les parties. Le STT fait donc valoir que la demande de réexamen présentée par l'employeur constitue une rupture de contrat.

[58] Subsidiairement, le STT prétend qu'au cours de la période comprise entre la date de la décision imposant l'arbitrage exécutoire et la date de présentation de la présente demande de réexamen, l'employeur a laissé croire au STT qu'il avait accepté la décision du Conseil et qu'il avait conclu une entente avec le syndicat en vue de soumettre leur différend à l'arbitrage exécutoire. Le STT soutient qu'en acceptant publiquement la décision du Conseil et en faisant savoir au syndicat qu'il y souscrivait, l'employeur a renoncé aux droits qui lui sont reconnus par la loi. Compte tenu de cette conduite et du fait que le STT lui a accordé sa confiance, l'employeur est préclus de présenter des arguments relativement à la demande de réexamen de la décision imposant l'arbitrage exécutoire. Le STT déclare que si l'employeur est autorisé à poursuivre sa demande de réexamen, la relation du syndicat avec ses membres s'effritera encore davantage, ce que, selon lui, le banc initial cherchait justement à empêcher en rendant sa décision.

[59] TELUS prétend avoir offert l'arbitrage exécutoire pour se conformer à l'ordonnance du Conseil et affirme que l'offre n'était pas de nature contractuelle et qu'elle n'a pas été faite volontairement. En outre, une partie qui fait une offre de bonne foi en conformité avec une ordonnance du Conseil ne peut ni ne devrait, pour des motifs d'intérêt public, être réputée avoir renoncé au

under the *Code* to seek reconsideration. In any event, TELUS argues that it never waived its legal rights to seek reconsideration of the Board's decisions.

[60] TELUS submits that the elements of estoppel do not exist in this case. TELUS argues that there is no evidence that the union detrimentally relied on its representations and there is no evidence regarding the impact of the union's decision to accept binding arbitration on the TWU's relationship with its members.

Finding on Breach of Contract and Estoppel Objection

[61] This reconsideration panel is not able to conclude, given the circumstances surrounding the employer's offer of binding arbitration and the union's acceptance of that offer, that the parties were bound by a contract and that the employer had waived its legal rights under the *Code* to seek reconsideration of the Board's binding arbitration decision. When TELUS made the offer to the union, it was complying with a Board order. A decision or order of the Board remains effective, and the parties are bound by it, unless and until the decision or order is rescinded or overturned on reconsideration or judicial review. A party to a proceeding has a right under the *Code* to seek reconsideration or review of a decision affecting it. Were a party to lose that right upon compliance with the decision, effective enforcement of Board decisions in general would be jeopardized. Such a scheme would not encourage the constructive settlement of disputes and would undermine the authority and integrity of the Board.

[62] It is for these reasons that the TWU's preliminary objection based on principles of contract law is rejected.

[63] The reconsideration panel is of the view that the estoppel argument, as well, must fail. The elements of estoppel have not been made out to the satisfaction of this panel. The parties to this matter are sophisticated in labour relations matters and familiar with the *Code*, its provisions and the reconsideration process. The TWU must be taken to have understood the implications of entering into the binding arbitration agreement, knowing that the offer was made by TELUS in compliance with a Board-ordered remedy. To find, on the facts of this case, that TELUS was estopped from

droit qui lui est reconnu le *Code* de présenter une demande de réexamen. Cela étant dit, TELUS affirme n'avoir jamais renoncé à son droit de demander le réexamen des décisions du Conseil.

[60] TELUS soutient qu'il n'existe pas d'éléments de préclusion en l'espèce. Rien ne prouve que ses propositions ont été préjudiciables au STT ni que la décision de ce dernier d'accepter l'offre d'arbitrage exécutoire ait eu une incidence sur la relation du syndicat avec ses membres.

Conclusion quant à l'objection relative à la rupture de contrat et à la préclusion

[61] Le banc de révision ne peut conclure, compte tenu des circonstances entourant l'offre d'arbitrage exécutoire de l'employeur et son acceptation par le syndicat, que les parties étaient liées par un contrat et que l'employeur avait renoncé aux droits qui lui sont reconnus par le *Code* de demander le réexamen de la décision imposant l'arbitrage exécutoire du Conseil. TELUS a présenté l'offre au syndicat dans le but de se conformer à l'ordonnance du Conseil. Une décision ou une ordonnance du Conseil demeure en vigueur et lie dès lors les parties jusqu'à ce qu'elle soit annulée dans le cadre d'un réexamen ou d'un contrôle judiciaire, le cas échéant. Une partie à une instance a le droit, en vertu du *Code*, de demander le réexamen ou le contrôle d'une décision qui la touche. Si une partie devait perdre ce droit dès le moment où elle se conforme à la décision, l'application efficace des décisions du Conseil en général serait mise en péril. Un tel régime ne favoriserait pas le règlement constructif des différends et minerait l'autorité et l'intégrité du Conseil.

[62] C'est pour ces motifs que l'objection préliminaire du STT fondée sur les principes du droit des contrats est rejetée.

[63] Le banc de révision est d'avis que l'argument de la préclusion est aussi mal fondé. Les éléments de la préclusion n'ont pas été établis à sa satisfaction. Les parties en l'instance ont une longue expérience des relations du travail et connaissent le *Code*, ses dispositions et le processus de réexamen. Il faut tenir pour acquis que le STT comprenait bien les conséquences de l'acceptation de l'offre d'arbitrage exécutoire, sachant qu'elle était faite par TELUS dans le cadre d'une mesure de redressement imposée par le Conseil. Conclure, sur la foi des faits de la présente

filing a reconsideration application would be to encourage non-compliance with Board decisions.

[64] Accordingly, this reconsideration panel dismisses the union's second preliminary objection.

IV - Standard of Review and Reconsideration Powers

[65] The Board's reconsideration process and powers have been the subject of many decisions over the years. The Board's power to reconsider one of its decisions is found in section 18 of the *Code*, which authorizes the Board to "review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it." The section reads as follows:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[66] The Board's *Regulations* set out the general grounds upon which a party may rely in presenting an application for reconsideration. Section 44 of the Board's *Regulations* describes these grounds as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

[67] This section of the *Regulations*, which came into effect in 2001, represents a non-exhaustive list of the circumstances in regard to which an application for reconsideration may be filed. It codifies the Board's general practice in this regard and the criteria that have been developed over the years in the Board's jurisprudence. The role of a reconsideration panel is thus to determine whether or not the reconsideration

affaire, que TELUS était précluse de présenter une demande de réexamen équivaudrait à inciter les parties à faire fi des décisions du Conseil.

[64] Par conséquent, le banc de révision rejette la deuxième objection préliminaire du syndicat.

IV - Norme d'examen et pouvoirs de réexamen

[65] Le processus et les pouvoirs de réexamen du Conseil ont fait l'objet de nombreuses décisions au fil des ans. Le pouvoir de réexaminer l'une de ses décisions lui est conféré par l'article 18 du *Code*, qui autorise le Conseil à «réexaminer, annuler ou modifier ses décisions et ordonnances». La disposition est libellée comme suit:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[66] L'article 44 du *Règlement* du Conseil indique les moyens généraux qu'une partie peut invoquer au soutien d'une demande de réexamen et est libellé comme suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[67] Cette disposition du *Règlement* entré en vigueur en 2001 présente une liste non exhaustive des circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée. Elle codifie la pratique générale du Conseil à cet égard et les critères qui ont été établis au fil des ans par sa jurisprudence. Le rôle d'un banc de révision consiste donc à déterminer si la demande de réexamen est fondée sur l'un des moyens décrits

application raises any of the grounds outlined above (see *ADM Agri-Industries Ltd.*, [2002] CIRB no. 206; and 95 CLRBR (2d) 140; *Bill Hudema et al.*, [2002] CIRB no. 154; and 92 CLRBR (2d) 24; and *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31).

[68] As can be seen by the nature of the grounds listed, the Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process and is not designed to be invoked when a party simply disagrees with the outcome of a decision of the Board (see *591992BC Ltd.*, [2001] CIRB no. 140; and *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113).

[69] The various grounds for reconsideration cited by TELUS are numerous and have been outlined above. They encompass all three main grounds for review: the existence of new facts that, had they been known at the time, would likely have caused the original panel to arrive at a different conclusion, errors of law or policy concerning both the findings made by the original panel and the remedies it imposed, and breaches of the principles of natural justice.

[70] The TWU asserts that the powers of a reconsideration panel are limited and that TELUS's application for reconsideration does not meet the applicable tests for setting aside Board decisions. The TWU maintains that the Board's primary concern should be the finality of its decisions and that the overturning of a decision must be the exception, rather than the rule. Consequently, there rests an onus on the party applying for reconsideration to satisfy the Board that serious grounds exist that warrant the setting aside of the original decision. The TWU cited several Board decisions in support of its position: *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 86 di 92; and 92 CLLC 16,006 (CLRB no. 897), affirmed in *Canadian Broadcasting Corp.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157; and *591992BC Ltd.*, *supra*.

[71] The TWU further maintains that it is not the function of a reconsideration panel to substitute its discretion for that of the original panel (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017). Finally, the TWU argues that a party may only raise an allegation of an error of law if it concerns an argument it raised at the initial hearing and

précédemment (voir *ADM Agri-Industries Ltd.*, [2002] CCRI n° 206; et 95 CLRBR (2d) 140; *Bill Hudema et autres*, [2002] CCRI n° 154; et 92 CLRBR (2d) 24; et *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31).

[68] Ainsi qu'il ressort de la nature des moyens prévus, le pouvoir de réexamen du Conseil ne se veut ni une procédure d'appel, ni un moyen de contester une décision du Conseil dont l'issue déplaît à l'une des parties (voir *591992BC Ltd.*, [2001] CCRI n° 140; et *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113).

[69] Les moyens de réexamen invoqués par TELUS sont nombreux et ont été décrits précédemment. Ils englobent les trois principaux moyens prévus par le *Règlement*, soit la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil à l'époque, auraient vraisemblablement amené le banc initial à une conclusion différente, la présence d'erreurs de droit ou de principe concernant à la fois les conclusions tirées par le banc initial et les mesures de redressements imposées, et le non-respect des principes de justice naturelle.

[70] Le STT affirme que les pouvoirs d'un banc de révision sont limités et que la demande de réexamen de TELUS ne répond pas aux critères applicables pour annuler des décisions du Conseil. La préoccupation principale du Conseil devrait être la finalité de ses décisions. L'annulation d'une décision doit constituer une mesure d'exception plutôt que la règle. Par conséquent, il incombe à la partie qui demande le réexamen d'une décision de prouver au Conseil qu'il existe des motifs impérieux d'annuler la décision initiale. Le STT invoque plusieurs décisions du Conseil à l'appui de sa position: *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *Société Radio-Canada* (1991), 86 di 92; et 92 CLLC 16,006 (CCRT n° 897), confirmé dans *Société Radio-Canada* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157; et *591992BC Ltd.*, précitée.

[71] Le STT soutient en outre que le banc de révision n'est pas habilité à substituer son jugement à celui du banc initial (*Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017). Enfin, le STT affirme qu'une partie ne peut alléguer la présence d'une erreur de droit que s'il s'agit d'un argument présenté à l'audience initiale et ne peut faire valoir un nouveau

may not advance a new legal argument, in support of a reconsideration application, if it could have been raised at the original hearing (see *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)).

[72] The reconsideration panel does not dispute the general principles cited by the TWU and agrees that the finality of Board decisions is of primary concern. Reconsideration and interference with a decision of a panel of the Board should be the exception rather than the rule (see *TELUS Corporation, supra*; *Bill Hudema et al., supra*; *591992BC Ltd., supra*; and *Transport Morneau Inc. et al., supra*). However, this is not to suggest that the Board should be reluctant to intervene and reconsider a decision in circumstances where serious grounds are established. In fact, the Board's broad powers of review and its role in reconsidering its own decisions have become more significant, in light of the Federal Court of Appeal's limited grounds for review of Board decisions. This is particularly so in relation to alleged errors of law or policy and matters involving interpretations of the *Code*, for which the Board is responsible in the overall statutory scheme (see *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; and 80 CLLC 16,008 (CLRB no. 220)).

[73] This reconsideration panel is of the view that the allegations presented by TELUS in its application for reconsideration are properly characterized, in that they allege errors going to the jurisdiction of the Board and raise significant interpretation and policy issues. If established, they would constitute proper grounds for reconsideration. The arguments put forth are of a serious nature and raise some legitimate concerns about the decision of the original panel. Accordingly, within this legal framework, this panel has thoroughly reviewed the submissions of the parties.

V - Issues

[74] This panel will now review the substantive issues raised by the applicant in this reconsideration proceeding.

point de droit à l'appui d'une demande de réexamen lorsque ce point aurait pu être soulevé à l'audience initiale (voir *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)).

[72] Le banc de révision ne conteste pas les principes généraux mentionnés par le STT et convient que la finalité des décisions du Conseil revêt une importance primordiale. Le réexamen et la modification d'une décision d'un banc du Conseil devraient représenter une mesure d'exception plutôt que la règle (voir *TELUS Corporation*, précitée; *Bill Hudema et autres*, précitée; *591992BC Ltd.*, précitée; et *Transport Morneau Inc. et autres*, précitée). Toutefois, cela ne signifie pas que le Conseil devrait se garder de modifier ou de réexaminer une décision lorsqu'il existe des motifs impérieux de le faire. En fait, les pouvoirs généraux de réexamen du Conseil et son rôle dans le processus de réexamen de ses propres décisions ont pris une importance accrue depuis que la Cour d'appel fédérale a limité les moyens pouvant être invoqués au soutien du contrôle judiciaire des décisions du Conseil. Cela s'applique particulièrement aux allégations d'erreurs de droit ou de principe et aux questions touchant l'interprétation du *Code*, qui relèvent de la compétence du Conseil dans le cadre du régime législatif global (voir *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLLC 16,008 (CCRT n° 220)).

[73] Le banc de révision est d'avis que les allégations présentées par TELUS dans sa demande de réexamen sont bien caractérisées, en ce sens que les erreurs censément commises mettent en cause la compétence du Conseil et soulèvent des questions importantes d'interprétation et de principe. Si la preuve en est faite, ces allégations constitueraient des moyens valables de réexamen. Les arguments avancés revêtent un caractère impérieux et suscitent des questions légitimes au sujet de la décision du banc initial. Par conséquent, compte tenu de ces balises juridiques, le banc a examiné avec soin les observations des parties.

V - Questions en litige

[74] Le banc en vient maintenant aux questions de fond soulevées par la requérante dans la présente demande de réexamen.

A - Interim Order

1 - Jurisdiction

[75] Did the original panel exceed its jurisdiction when it issued the interim order of January 17, 2004?

[76] On January 12, 2004, the TWU complained to the Board that TELUS's direct communications to the bargaining unit employees violated TELUS's November 21, 2003 oral undertaking. The TWU asked the Board to utilize the expedited process set out in the *Regulations* and schedule a hearing as quickly as possible. On January 17, 2004, the Board conducted a hearing by way of teleconference and rendered its interim order, which directed TELUS, among other things, to cease distributing "TELUS Responds with the Facts!" and to refrain from "holding any meetings with employees of the bargaining unit concerning labour negotiations." TELUS argues that the Board exceeded its jurisdiction when it issued this interim order.

[77] TELUS submits that the TWU did not refer to section 19.1 of the *Code* in its application of January 12, 2004, and that it was not clear from the wording of that application that the TWU was seeking an interim order. TELUS also argues that the TWU did not include in its application the affidavit that section 18 of the *Regulations* states must be included in an interim relief application. Consequently, TELUS asserts that the Board exceeded its jurisdiction when it issued the interim order "in the absence of an interim relief application having been made by a trade union, an employer or by an affected employee" as required by section 19.1 of the *Code*.

[78] The TWU submits that while its application to the Board did not explicitly refer to section 19.1 of the *Code*, its written submissions of January 12, 2004, which stated "until such time as the Board renders its decision with respect to this matter" and its oral submissions to the Board made it clear that it was seeking interim relief. The union contends, in any event, that the Board has the power, pursuant to section 16(n) of the *Code*, to amend any document. Consequently, the TWU submits that the Board had the jurisdiction, pursuant to section 16(n), to amend the union's complaint so as to include in it a reference to section 19.1 of the *Code*.

A - Ordonnance provisoire

1 - Compétence

[75] Le banc initial a-t-il outrepassé sa compétence en rendant l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004?

[76] Le 12 janvier 2004, le STT s'est plaint au Conseil que les communications directes de TELUS avec les employés de l'unité de négociation constituaient un manquement à l'engagement verbal pris le 21 novembre 2003. Il demandait au Conseil de recourir à la procédure expéditive prévue par le *Règlement* et d'entendre les parties le plus rapidement possible. Le 17 janvier 2004, le Conseil a tenu une audience par conférence téléphonique et rendu l'ordonnance provisoire, qui enjoignait notamment à TELUS de cesser de distribuer le document «TELUS rétablit les faits!» et de s'abstenir de «tenir des rencontres avec les employés de l'unité de négociation concernant les négociations collectives». TELUS est d'avis que le Conseil a outrepassé sa compétence en rendant cette ordonnance provisoire.

[77] TELUS prétend que le STT ne faisait pas mention de l'article 19.1 du *Code* dans sa demande du 12 janvier 2004 et que son libellé n'indiquait pas clairement qu'il sollicitait une ordonnance provisoire. TELUS fait également valoir que la demande d'ordonnance provisoire du STT n'était pas accompagnée de l'affidavit requis par l'article 18 du *Règlement*. Par conséquent, le Conseil a outrepassé sa compétence en rendant l'ordonnance provisoire «en dépit de l'absence de demande d'ordonnance provisoire présentée par un syndicat, un employeur ou un employé concerné» (traduction), comme l'exige l'article 19.1 du *Code*.

[78] Le STT prétend que même si la demande présentée au Conseil ne renvoyait pas explicitement à l'article 19.1 du *Code*, les observations écrites du 12 janvier 2004, qui précisaient «jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision relativement à cette affaire» (traduction) et les observations orales faites au Conseil indiquaient clairement qu'il cherchait à obtenir une mesure de redressement provisoire. Quoi qu'il en soit, le Conseil a le pouvoir, en vertu du paragraphe 16n) du *Code*, de modifier tout document produit. Par conséquent, le Conseil était habilité par le paragraphe 16n) de modifier la plainte du syndicat de manière à y inclure un renvoi à l'article 19.1 du *Code*.

[79] It is a well-established fact that the Board is master of its own proceedings and has wide discretion over the process and procedures utilized in the conduct of its hearings and in determining the matters that come before it.

[80] This reconsideration panel is of the view that the original panel was justified in concluding that the TWU's January 12, 2004 application to the Board included an application for interim relief. The TWU was reporting to the Board that it had reason to believe that an undertaking, given in a previous hearing, had been breached and it was seeking relief in order to remedy the breach. The TWU was asking the Board to impose some form of interim relief that would remain in effect until such time as the Board rendered its decision in regard to the substantive issues with which it was seized. TELUS was aware of the nature of the new allegations made by the TWU, as well as the relief requested, notwithstanding the fact that the application did not refer explicitly to section 19.1 of the *Code*. The fact that section 19.1 of the *Code* was not specifically referred to did not mean that the Board lacked jurisdiction to hear the application or to handle the matter in the expedited fashion that it did.

[81] The *Code* contains a specific provision that is relevant to this issue, which allows the Board to proceed despite the existence of technical deficiencies in a proceeding. Section 114 states that:

> 114. No proceeding under this Part is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.

[82] The Board, in *Rogers Radio (CJMX-FM)*, [2003] CIRB no. 227; and 106 CLRBR (2d) 282, made the following comments with respect to the application of this section:

> [35] Admittedly, there may be times when non-compliance with the Board's *2001 Regulations* or directions is of a strictly technical nature. In such circumstances, the *Code* recognizes that it would be inappropriate to dismiss or find the proceeding invalid...
>
> (pages 21; and 301)

[83] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the applicants had failed to provide the date upon which each employee had signed the petition for revocation, pursuant to the Board's *Regulations* in force at the time of the decision. In that decision, the Board's

[79] Il est largement admis que le Conseil est maître de sa procédure et possède un pouvoir discrétionnaire appréciable pour ce qui touche le processus et la procédure utilisés pour mener à bien ses audiences et trancher les affaires dont il est saisi.

[80] Le banc de révision est d'avis que le banc initial était justifié de conclure que la demande présentée au Conseil par le STT le 12 janvier 2004 comprenait une demande de redressement provisoire. Le STT indiquait au Conseil qu'il avait des motifs de croire que TELUS avait manqué à un engagement pris lors d'une audience antérieure et demandait réparation eu égard à la violation. Il demandait au Conseil d'imposer une certaine forme de redressement provisoire, qui demeurerait en vigueur jusqu'à ce que le Conseil se prononce sur les questions de fond dont il était saisi. TELUS était au courant de la nature des nouvelles allégations formulées par le STT et de la mesure de redressement demandée, même si la demande ne renvoyait pas explicitement à l'article 19.1 du *Code*. L'absence de mention de l'article 19.1 du *Code* ne rendait pas le Conseil inapte à entendre la demande ou à appliquer la procédure expéditive.

[81] Le *Code* renferme une disposition particulière jugée pertinente en l'espèce, qui permet au Conseil de statuer sur une affaire en dépit de l'existence de vices de procédure. L'article 114 prévoit ce qui suit:

> 114. Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.

[82] Dans *Rogers Radio (CJMX-FM)*, [2003] CCRI nº 227; et 106 CLRBR (2d) 282, le Conseil formule les commentaires suivants au sujet de l'application de cette disposition:

> [35] Certes, il peut y avoir des cas où le non-respect du *Règlement de 2001* du Conseil ou des directives formulées par ce dernier est de nature strictement procédurale. Dans de telles circonstances, le *Code* reconnaît qu'il serait malvenu de rejeter une procédure ou de la juger invalide...
>
> (pages 21; et 301)

[83] Dans *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT nº 1221), les requérants avaient omis d'indiquer la date à laquelle chaque employé avait signé la demande de révocation, conformément au *Règlement* du Conseil en vigueur au moment de la décision. Dans cette décision,

predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), stated:

> It is clear that certain criteria are mandatory and failure to comply will be fatal to the application, as for example the timing of a revocation application or its submission by a bargaining unit employee. However, the failure to file all the information set out in section 28 of the *Regulations*, in the Board's view, amounts to a defect of form, foreseen by section 114 of the *Code*, rather than a substantive defect. An irregularity of this nature may therefore be cured. Accordingly, the requisite information may be obtained via an amendment to the proceedings by virtue of section 16(n) of the *Code*, through a supplementary investigation or from a hearing.
>
> (pages 73; 262; and 143,314)

[84] Even if one views the failure to cite section 19.1 as a substantive defect or that the January 12, 2004 application did not include a request for interim relief, the reconsideration panel is nevertheless of the view that it would have been appropriate, given the circumstances surrounding the application, for the original panel to have amended the application, pursuant to section 16(n) of the *Code*, to make it clear that interim relief was being sought by the applicant. There can be no doubt, from a review of the Board's correspondence of January 14, 2004 and the interim order itself, that the original panel believed it was dealing with an application for interim relief and that there was a sufficient degree of urgency for it to proceed on an expedited basis.

[85] With respect to the affidavit, this reconsideration panel is of the view that the failure by the TWU to include the affidavit, required by section 18 of the *Regulations*, in its application constituted a defect in form or a technical irregularity. Therefore, the Board had the jurisdiction, pursuant to section 114 of the *Code*, to deal with the application as being one for interim relief, notwithstanding the absence of the affidavit (see *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, paragraph 55).

[86] On the basis of all of the above, the reconsideration panel finds that the original panel had the requisite jurisdiction to treat the application as a request for interim relief and handle the matter in an expedited fashion. Accordingly, TELUS's excess of jurisdiction allegations raised in relation to the interim order are dismissed.

le prédécesseur du Conseil, c'est-à-dire le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a déclaré ce qui suit:

> Il est évident que certains critères sont obligatoires et que le fait de ne pas s'y conformer sera fatal à la demande, par exemple les délais prescrits pour présenter une demande de révocation ou sa présentation par un employé de l'unité de négociation. Cependant, le fait de ne pas fournir tous les renseignements énoncés à l'article 28 du *Règlement* constitue, de l'avis du Conseil, un vice de forme, prévu à l'article 114 du *Code*, plutôt qu'un vice de fond. Il est donc possible de remédier à une irrégularité de cette nature. Ainsi, l'information requise peut être obtenue au moyen d'une modification à la procédure en vertu de l'alinéa 16n) du *Code*, d'une enquête supplémentaire ou d'une audience.
>
> (pages 73; 262; et 143,314)

[84] Même si l'on considère l'omission de mentionner l'article 19.1 comme un vice de fond ou que la demande présentée le 12 janvier 2004 n'était pas accompagnée d'une demande d'ordonnance provisoire, le banc de révision est néanmoins d'avis qu'il aurait convenu, compte tenu des circonstances entourant la demande, que le banc initial modifie la demande, en vertu du paragraphe 16n) du *Code*, pour établir clairement que le requérant sollicitait une ordonnance provisoire. Il ressort clairement à l'examen de la correspondance du Conseil datée du 14 janvier 2004 et de l'ordonnance provisoire elle-même, que le banc initial croyait qu'il était saisi d'une demande de redressement provisoire et que la situation était suffisamment urgente pour appliquer la procédure expéditive.

[85] En ce qui touche l'affidavit, le banc de révision est d'avis que l'omission, par le STT, de joindre l'affidavit exigé par l'article 18 du *Règlement* à sa demande constituait un vice de forme ou de procédure. Il s'ensuit que le Conseil avait compétence, en vertu de l'article 114 du *Code*, pour considérer la demande comme une demande d'ordonnance provisoire, même sans affidavit (voir *Sécur Inc.*, [2001] CCRI nº 109, paragraphe 55).

[86] Compte tenu de ce qui précède, le banc de révision conclut que le banc initial avait la compétence nécessaire pour considérer la demande comme une demande d'ordonnance provisoire et appliquer la procédure expéditive. Par conséquent, les allégations de TELUS selon lesquelles le Conseil aurait outrepassé sa compétence en rendant l'ordonnance provisoire sont rejetées.

2 - Freedom of Expression

[87] Did the original panel's interim order of January 17, 2004 violate the employer's freedom of expression as guaranteed by section 2(b) of the *Charter*?

[88] TELUS submits that the original panel's January 17, 2004 interim order violated its freedom of expression as guaranteed by section 2(b) of the *Charter*. In the employer's view, the Board is required as a matter of law to comply with the *Charter* in exercising its remedial jurisdiction, and a remedy that violates the principles and values underlying the *Charter* is patently unreasonable. TELUS argues that while the union was able to conduct a complete campaign in preparation for the strike vote, it was prohibited from responding to the union's misleading propaganda or from communicating its final offer to the employees. TELUS argues that the interim order is not saved by section 1 of the *Charter*. The employer does not challenge the constitutional validity of section 94(1)(a) of the *Code* in this matter.

[89] The TWU submits that the Board's interim order does not infringe section 2(b) of the *Charter*. It suggests that to hold otherwise would allow an employer to argue that the *Charter* can be used to justify a violation of section 94 of the *Code*. According to the union, Parliament has indicated in section 94 of the *Code* that employer communications that contravene the *Code* are to be curtailed. In the absence of a constitutional challenge to section 94 by the employer, the union submits that the Board has no jurisdiction to determine whether that section offends the *Charter*. In the alternative, the TWU alleges that the limits imposed on the employer by section 94, and the Board's interim order, constitute a reasonable limit, demonstrably justified under section 1 of the *Charter*.

[90] It has already been determined by this Board, and by the Federal Court of Appeal, that the exercise of one's right to freedom of expression, can nevertheless constitute a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. With respect to the remedies aimed at redressing such a violation, a limitation to this freedom of expression can be justified under section 1 of the *Charter*.

2 - Liberté d'expression

[87] L'ordonnance provisoire rendue par le banc initial en date du 17 janvier 2004 viole-t-elle la liberté d'expression de l'employeur telle qu'elle est garantie par le paragraphe 2b) de la *Charte*?

[88] TELUS prétend que l'ordonnance provisoire rendue par le banc initial en date du 17 janvier 2004 violait sa liberté d'expression telle qu'elle est garantie par le paragraphe 2b) de la *Charte*. L'employeur soutient que le Conseil est tenu en droit d'observer la *Charte* dans l'exercice de ses pouvoirs réparateurs et qu'une mesure de redressement qui est contraire aux principes et aux valeurs qui sous-tendent la *Charte* est manifestement déraisonnable. Alors que le syndicat avait les coudées franches pour mener une campagne complète en préparation du vote de grève, il lui était interdit de réagir à sa propagande trompeuse ou de communiquer sa dernière offre aux employés. TELUS est d'avis que l'ordonnance provisoire n'est pas protégée par l'article premier de la *Charte*. L'employeur ne conteste pas la validité constitutionnelle de l'alinéa 94(1)a) du *Code* à cet égard.

[89] Le STT soutient que l'ordonnance provisoire rendue par le Conseil ne contrevient pas au paragraphe 2b) de la *Charte*. Une décision contraire permettrait à un employeur de soutenir que la *Charte* peut être utilisée pour se soustraire à l'application de l'article 94 du *Code*. D'après le syndicat, le législateur a indiqué à l'article 94 du *Code* que les communications de l'employeur qui contreviennent au *Code* doivent être restreintes. L'employeur n'ayant pas contesté la validité constitutionnelle de l'article 94, le Conseil n'a pas compétence pour décider si cette disposition contrevient à la *Charte*. Subsidiairement, le STT allègue que les limites imposées à l'employeur par l'article 94 et l'ordonnance provisoire du Conseil constituent une limite raisonnable dont la justification puisse se démontrer en vertu de l'article premier de la *Charte*.

[90] Il a déjà été statué par le Conseil et la Cour d'appel fédérale que l'exercice du droit à la liberté d'expression peut néanmoins constituer une violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. En ce qui concerne les mesures de redressement visant à parer aux effets d'une telle violation, la limitation de cette liberté d'expression peut se justifier en vertu de l'article premier de la *Charte*.

[91] In *Eastern Provincial Airways Limited* v. *Canada Labour Relations Board*, [1984] 1 F.C. 732; (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; and 50 N.R. 81 (F.C.A., no. A-783-83), the Federal Court of Appeal quashed a CLRB decision, based on specific procedural grounds. The CLRB had found that direct communications with employees during a strike constituted a violation of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] of the *Code* (see *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; and 3 CLRBR (NS) 75 (CLRB no. 419)). The Federal Court of Appeal concluded the following, with respect to the merits of the employer's *Charter* arguments:

> ... Having regard to section 1 of the *Charter*, I see no bar in the *Charter* to an exercise of one's entrenched right to freedom of expression being found, in certain circumstances, an unfair labour practice just as, in other circumstances, it might be found defamation.
>
> (pages 741; 602-603; and 84)

[92] The parameters of section 1 of the *Charter* were reviewed by the CLRB in Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa) (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518). In that decision, the CLRB affirmed that the prohibition against "captive audience meetings" that was imposed upon the employer was justified under section 1 of the *Charter*:

> We conclude that the prohibition of captive audience meetings in response to actual or potential union organizing, as found in this Board's interpretation of section 184(1)(a) of the *Code*, is a reasonable limit, demonstrably justified, on employers' freedom of expression. It is therefore valid under section 1 of the *Charter*. ...
>
> (pages 114-115; and 160)

[93] The Supreme Court of Canada affirmed in *R.* v. *Big M Drug Mart Ltd. et al.*, [1985] 1 S.C.R. 295, that in a democratic society, one person's freedom stops where another person's freedom begins. From the moment that a violation of the *Code* is found, the Board must determine the appropriate remedy in order to return the parties to the position they were in prior to the violation of the *Code*. The Board is required to impose an appropriate remedy when employer communications have violated section 94(1)(a) of the *Code*. The jurisprudence indicates that employers cannot ignore the application of section 94(1)(a) of the

[91] Dans *Eastern Provincial Airways Limited* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 1 C.F. 732; (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50 N.R. 81 (C.A.F., dossier nº A-783-83), la Cour d'appel fédérale a annulé une décision du CCRT en raison de vices de procédure particuliers. Le CCRT avait statué que les communications directes avec des employés en grève constituaient une violation de l'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)] du *Code* (voir *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT nº 419)). La Cour d'appel fédérale a conclu ce qui suit en ce qui a trait au bien-fondé des arguments de l'employeur fondés sur la *Charte*:

> ... Compte tenu de son article 1, la *Charte*, à mon avis, n'interdit pas la conclusion que, dans des circonstances données, l'exercice du droit ainsi garanti à la liberté d'expression peut constituer une pratique déloyale de travail comme, dans d'autres circonstances, elle pourrait constituer une diffamation.
>
> (pages 741; 602-603; et 84)

[92] Les paramètres de l'article premier de la *Charte* ont été analysés par le CCRT dans *Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)* (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 518). Dans cette décision, le CCRT affirmait que l'interdiction de convoquer des «réunions à auditoire captif» imposée à l'employeur était justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte*:

> Nous concluons que l'interdiction de convoquer des réunions à auditoire captif en réponse à un mouvement de syndicalisation, qu'il soit en cours ou en préparation, constitue une limite raisonnable à imposer à la liberté d'expression de l'employeur en vertu de notre interprétation de l'alinéa 184(1)a) du *Code*. On doit donc reconnaître sa validité en vertu de l'article 1 de la *Charte*...
>
> (pages 114-115; et 160)

[93] La Cour suprême du Canada a confirmé, dans *R.* c. *Big M Drug Mart Ltd. et autres*, [1985] 1 R.C.S. 295, que dans une société démocratique, la liberté d'une personne s'arrête là où commence celle de l'autre. Dès le moment où une violation du *Code* est établie, le Conseil doit déterminer la mesure de redressement à imposer pour remettre les parties dans la position où elles étaient avant la violation du *Code*. Le Conseil doit imposer une mesure de redressement adéquate quand les communications de l'employeur vont à l'encontre de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Il ressort de la jurisprudence que les employeurs ne peuvent pas faire fi de

Code by claiming that they acted under some form of constitutional immunity.

[94] In the case at hand, the original panel considered that its interim order was necessary to redress an imbalance that was created by the employer's actions. It concluded that the union had established a *prima facie* case that the employer communications "[would] likely interfere with the union's holding of a strike vote." From a labour relations point of view, it was a reasonable limit to impose on the employer a condition that it cease and desist from communicating with employees of the bargaining unit in regard to labour negotiations and labour relations issues. That was an appropriate way to protect the union's exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit and to carry out its obligations under the *Code*.

[95] For all of these reasons, the Board concludes that the January 17, 2004 interim order constitutes a reasonable limit, demonstrably justified, on the employer's freedom of expression.

B - Employer Communications

[96] TELUS's 2003 communications to bargaining unit employees formed the subject matter of the first complaint, whereas its 2004 communications formed the basis of the third complaint. Both sets of communications were found to have contravened section 94(1)(a) of the *Code*. TELUS challenges those findings as being wrong in law or policy. TELUS alleges that the Board's decisions resulted in it being precluded from communicating with its employees.

[97] The portions of the *Code* that are relevant to this aspect of the reconsideration application are as follows:

> 36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,
>
> (a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;
>
> ...
>
> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

l'application de l'alinéa 94(1)a) du *Code* en prétendant qu'ils sont protégés par une certaine forme d'immunité constitutionnelle.

[94] Dans le cas qui nous occupe, le banc initial considérait que son ordonnance provisoire était nécessaire pour corriger un déséquilibre créé par l'employeur. Il a conclu que le syndicat avait établi une preuve à première vue que les communications de l'employeur «constituer[ont] vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève». Du point de vue des relations du travail, il était raisonnable d'interdire à l'employeur de s'abstenir de communiquer avec les employés de l'unité de négociation concernant les négociations collectives et les questions de relations du travail. C'était un moyen adéquat de protéger le pouvoir exclusif du syndicat de négocier collectivement pour le compte des employés de l'unité de négociation et de s'acquitter de ses obligations en vertu du *Code*.

[95] Pour l'ensemble de ces motifs, le Conseil conclut que l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004 constitue une limite raisonnable de la liberté d'expression de l'employeur dont la justification peut se démontrer.

B - Communications de l'employeur

[96] Les communications de TELUS avec les employés de l'unité de négociation en 2003 ont fait l'objet de la première plainte et celles de 2004, celui de la troisième plainte. Il a été statué que les deux séries de communications contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. TELUS prétend que ces conclusions sont entachées d'erreurs de droit ou de principe et que les décisions du Conseil ont eu pour effet de l'empêcher de communiquer avec ses employés.

[97] Les dispositions du *Code* qui s'appliquent à cet aspect de la demande de réexamen sont les suivantes:

> 36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:
>
> a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;
>
> ...
>
> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

...

(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they

...

(c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence

...

99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with ... section 94 ... the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

...

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or direct a binding method of resolving those terms, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects;

...

(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur:

...

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

...

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation ... des articles 94 ... le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation;

...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[98] The TWU's first complaint to the Board alleged that TELUS, by communicating directly with bargaining unit employees at various meetings and through eletters, had contravened section 94(1)(a) of the *Code*. At the time the employer made the communications, the parties were engaged in collective bargaining.

[99] The TWU's third complaint alleged that TELUS's communications with bargaining unit employees in January 2004, made during the meetings held by front line managers and contained in the document entitled "TELUS Responds with the Facts!", contravened the undertaking that TELUS had given on November 21, 2003. That undertaking had been given to the Board

[98] Dans la première plainte présentée au Conseil, le STT alléguait que TELUS, en communiquant directement avec les employés de l'unité de négociation en convoquant des réunions et par courrier électronique, avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Au moment où ces communications ont eu lieu, les parties avaient entamé des négociations collectives.

[99] La troisième plainte du STT alléguait que les communications de TELUS avec les employés de l'unité de négociation en janvier 2004, lors de rencontres organisées par les gestionnaires hiérarchiques, ainsi que dans le document intitulé «TELUS rétablit les faits!» constituaient un manquement à l'engagement pris par TELUS le

during the course of the Board's hearings into the TWU's first complaint. The TWU points out in its submission that it was in the process of conducting a strike vote amongst the members of the bargaining unit at the time TELUS was holding the front line manager meetings and distributing "TELUS Responds with the Facts!".

[100] On January 12, 2004, the union requested that the Board expedite matters and schedule a telephone conference hearing into the TWU's allegations that TELUS had contravened its undertaking. In light of these facts, the original panel held a hearing by way of teleconference on January 17, 2004, and that same day, it issued the interim order, effective until Monday, January 26, 2004, with respect to the first and third complaints. The original panel held a full hearing on the merits of the case on January 24, 25 and 26, 2004. On January 26, 2004, at the conclusion of the hearing, the original panel extended the January 17, 2004 interim order until January 28, 2004, the expected release date for its decision on the merits.

[101] On January 28, 2004, in view of the parties potentially acquiring the legal right to strike or lockout on February 2, 2004, the original panel issued an interim decision under section 20 of the *Code* with respect to the third complaint. The January 28, 2004 decision ordered TELUS to offer binding arbitration to the TWU and lifted the interim order.

[102] TELUS argues that the original panel erred in finding that its 2003 and 2004 communications contravened section 94(1)(a) of the *Code*. This panel, for convenience sake, has decided to group the issues raised by TELUS in this portion of its reconsideration application under the following headings: (1) Legal Test; and (2) *Prima Facie* Case.

1 - Legal Test

[103] Did the original panel apply the appropriate test in assessing whether the employer's communications were permissible?

[104] TELUS submits that the original panel erred in law by applying the wrong legal test for permissible employer communications. It also submits that in assessing the communications in issue, the original

21 novembre 2003. Cet engagement avait été communiqué au Conseil durant l'audition de la première plainte du STT. Le syndicat souligne dans son exposé qu'il y avait un vote de grève en cours parmi les membres de l'unité de négociation à l'époque où TELUS tenait les rencontres et distribuait le document «TELUS rétablit les faits!».

[100] Le 12 janvier 2004, le syndicat a demandé au Conseil d'accélérer son processus décisionnel et de tenir une audience par conférence téléphonique pour statuer sur les allégations du STT selon lesquelles TELUS avait manqué à son engagement. Compte tenu de ces faits, le banc initial a entendu les parties par conférence téléphonique le 17 janvier 2004 et a rendu le jour même une ordonnance provisoire prenant effet le lundi 26 janvier 2004 relativement à la première et à la troisième plainte. Le banc initial a tenu une audience complète sur le bien-fondé de l'affaire les 24, 25 et 26 janvier 2004. Le 26 janvier 2004, à l'issue de l'audience, le banc initial a prorogé l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004 jusqu'au 28 janvier 2004, date à laquelle il prévoyait rendre sa décision sur le fond.

[101] Le 28 janvier 2004, vu que les parties étaient susceptibles d'acquérir le droit de grève ou de lock-out prévus par la loi à compter du 2 février 2004, le banc initial a rendu une décision partielle en vertu de l'article 20 du *Code* relativement à la troisième plainte. La décision rendue le 28 janvier 2004 enjoignait à TELUS d'offrir l'arbitrage exécutoire au STT et levait l'ordonnance provisoire.

[102] TELUS fait valoir que le banc initial a commis une erreur en concluant que ses communications de 2003 et de 2004 violaient l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Par souci de commodité, le banc de révision a décidé de regrouper les questions soulevées par TELUS dans cette partie de sa demande de réexamen sous les rubriques suivantes: 1) Critère juridique; 2) Preuve à première vue.

1 - Critère juridique

[103] Le banc initial a-t-il appliqué le critère pertinent pour déterminer si les communications de l'employeur étaient acceptables?

[104] TELUS prétend que le banc initial a commis une erreur de droit en appliquant un critère juridique non pertinent dans son appréciation des communications acceptables de l'employeur. Qui plus est, il a

panel completely failed to consider the context within which the communications were made. TELUS suggests that an employer can communicate with employees about the state of negotiations and that it may answer and rectify any union propaganda, disinformation or misstatements. The employer relies upon *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667); and *Air Canada* (1976), 18 di 66; and 77 CLLC 16,062 (CLRB no. 70) in support of its position.

[105] TELUS submits that the Board has never required strict accuracy in employer communications nor has it precluded the employer from making comments of an editorial nature. It submits that such a standard would be highly unrealistic in light of the traditional "give and take" of collective bargaining, particularly in its later phases. In quoting the British Columbia Labour Relations Board in *Noranda Metal Industries*, no. 151/74, November 4, 1974, the employer submits that the parties are not expected to play by the Marquis of Queensbury's rules during negotiations. In any event, submits TELUS, its comments in "TELUS Responds with the Facts!", which responded to the union's misinformation and inaccuracies, were factual and accurate.

[106] TELUS states that the original panel failed to give any regard to the context within which the communications were made or to the fact that the communications ultimately had no adverse effect. TELUS argues that the parties to this dispute are in a mature collective bargaining relationship. According to the employer, the fact that the impugned communications occurred while a strike vote was being conducted was clearly not *prima facie* proof of a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. TELUS submits that the conducting of a strike vote per se does not operate so as to suspend the employer's free speech rights. The employer refers the Board to *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1985), 61 di 140; and 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520).

[107] TELUS submits that in the January 28, 2004 decision, there was no analysis by the original panel as to how the employer communications could have rendered the union unable to effectively bargain on behalf of its members.

complètement omis de tenir compte du contexte dans lequel se dont déroulées les communications. TELUS avance qu'un employeur peut communiquer avec ses employés concernant l'état des négociations et qu'il peut réagir à la propagande, aux renseignements erronés ou aux déclarations inexactes du syndicat et les rectifier. L'employeur renvoie à *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667); et *Air Canada* (1976), 18 di 66; et 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70) à l'appui de sa position.

[105] TELUS soutient que le Conseil n'a jamais assujetti l'employeur à la stricte vérité dans ses communications de l'employeur ni ne l'a empêché de formuler des critiques. TELUS prétend qu'une telle norme serait tout à fait irréaliste compte tenu de l'approche conventionnelle «donnant-donnant» de la négociation collective, surtout dans les phases finales du processus. Citant un passage de la décision rendue par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans *Noranda Metal Industries*, n° 151/74, 4 novembre 1974, l'employeur déclare que les parties ne sont pas tenues au respect des règles du Marquis de Queensbury durant les négociations. Cela dit, les points de vue exprimés dans le document «TELUS rétablit les faits!» en réponse aux informations erronées du syndicat étaient fondés sur les faits et exacts.

[106] TELUS affirme que le banc initial a omis de tenir compte du contexte dans lequel les communications ont eu lieu ou du fait qu'elle n'ont eu, en définitive, aucun effet préjudiciable. TELUS soutient que les parties entretiennent une relation de négociation qui a fait ses preuves. Il est clair que le fait que les communications en cause aient eu lieu pendant la tenue d'un vote de grève n'établit pas une preuve à première vue qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. La tenue d'un vote de grève comme tel ne suspend pas les droits de l'employeur à la liberté d'expression. TELUS renvoie le Conseil à l'affaire *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520).

[107] TELUS soutient que dans la décision rendue le 28 janvier 2004, le banc initial s'est abstenu d'analyser de quelle manière les communications de l'employeur auraient pu rendre le syndicat incapable de négocier efficacement pour le compte de ses membres.

[108] Lastly, TELUS argues that its communications were permissible since they were accurate and they constituted personal points of view.

[109] The TWU submits that the communications in "TELUS Responds with the Facts!" were found by the Board to have been communications intended to "keep negotiations off balance." It submits that many of the statements contained therein were advising the employees of the positions the employer would be taking at the bargaining table. In the union's submissions, this document was highly critical of the union, in both tone and message.

[110] The TWU submits that a union is entitled to communicate with its members on matters of interest to the bargaining unit and that there is no provision in the *Code* that provides that such communications may constitute an unfair labour practice. In the union's view, its ability to converse and communicate with its membership is protected by the *Code*, especially in the period immediately prior to the employer and the union acquiring the ability to legally strike or lockout.

[111] The union also alleges that the standard by which the employer's communications were tested is set out in the interim order where the Board stated that "TELUS Responds with the Facts!" will likely interfere with the union's holding of a strike vote. The union refers to the original panel's conclusions with respect to the employer's communications in its January 28, 2004 decision in the following fashion:

> The Board found in the January 28, 2004 decision that:
>
> - The Employer's written communications go beyond the statements of its position at the bargaining table or simple persuasion;
>
> - Such selective comments undermine the Union's position vis-à-vis its members, that the Union is misleading them;
>
> - The employer's communications were "an insidious way of keeping negotiations off balance and a loss of face for the union's representatives at the bargaining table."

[112] In the union's view, communications of this nature go far beyond the situation described in *Sedpex*

[108] Finalement, TELUS affirme que ses communications étaient acceptables parce qu'elles étaient exactes et constituaient des opinions personnelles.

[109] Le STT prétend que le Conseil a considéré que l'information transmise dans le document «TELUS rétablit les faits!» constituait des communications visant à «perturber les négociations». L'employeur s'employait surtout à informer les employés des positions qu'il entendait présenter à la table de négociation. Le document était très critique à l'égard du syndicat, tant dans le ton que dans la forme.

[110] Le STT affirme qu'un syndicat a le droit de communiquer avec ses membres relativement à des questions qui intéressent l'unité de négociation et qu'aucune disposition du *Code* ne prévoit que de telles communications peuvent constituer une pratique déloyale de travail. Le syndicat est d'avis que sa capacité de discuter et de communiquer avec ses membres est protégée par le *Code*, en particulier dans la période qui précède immédiatement le moment où l'employeur et le syndicat acquièrent le droit de grève ou de lock-out en vertu de la loi.

[111] Le syndicat allègue en outre que la norme qui a été appliquée aux communications de l'employeur est énoncée dans l'ordonnance provisoire, où le Conseil déclare que le document «TELUS rétablit les faits!» constituera vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève. Le syndicat renvoie aux conclusions du banc initial concernant les communications de l'employeur énoncées dans la décision du 28 janvier 2004, en faisant observer ce qui suit:

> Le Conseil a statué dans sa décision du 28 janvier 2004 que:
>
> - les communications écrites de l'employeur débordent le cadre d'un énoncé de ses positions à la table de négociation ou de la simple persuasion;
>
> - ces observations sélectives minent la crédibilité du syndicat auprès de ses membres en laissant sous-entendre qu'il cherche à les induire en erreur;
>
> - les communications de l'employeur étaient «un moyen insidieux de perturber les négociations et de faire perdre la face aux représentants syndicaux à la table de négociation.».
>
> (traduction)

[112] De l'avis du syndicat, les communications de cette nature vont bien au-delà de la situation décrite

Inc., *supra*, referred to by the employer in its submissions. The union alleges that the original panel found, in its January 28, 2004 decision, that the intent of the employer was to undermine the union's position vis-à-vis its members and to suggest that the union was misleading them. In the union's view, it was as a result of the collection of "editorial comments" in "TELUS Responds with the Facts!" that the Board found the employer's intent was one which violated the *Code*.

[113] The union agrees that the "labour relations context" is an important consideration. It submits that the original panel was abundantly aware of the parties' positions in the collective bargaining process. The TWU reminds this panel that at the time of the communications, the union was attempting to conduct a strike vote among its members, both to provide it with a mandate to conduct strike action, if necessary, and to gauge the support of the membership for its negotiations strategy. In the union's view, it made extensive submissions to the original panel, which demonstrated the "potential effect" that the employer's communications were having on the bargaining unit.

[114] Finally, the TWU submits that the original panel clearly concluded that the employer's communications were directed at influencing the members' attitudes as to the appropriate positions to be taken by the union at the bargaining table.

[115] The Board has consistently held that section 94(1)(a) of the *Code* does not prohibit all communications between employers and employees. Instead, it is aimed at protecting unions and employees against employer communications that may undermine the union's role as the sole bargaining agent for the employees, as entrenched in section 36(1)(a) of the *Code*.

[116] In *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167), the CLRB described the scope of section 94(1)(a) of the *Code*. It emphasized that the labour relations context within which the communications took place, the content of the communications themselves and the consequences, intended or not, on the authority of the bargaining agent are three critical factors to be considered:

> What all of these decisions point to is, first, that this section does not mean that the employer should not engage, under any circumstances, in approaching employees directly on matters of employment interest. As indicated in *Canadian Broadcasting Corporation* [(1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d)

dans *Sedpex Inc.*, précitée, à laquelle l'employeur fait référence dans ses observations. Le syndicat allègue que le banc initial a statué, dans sa décision du 28 janvier 2004, que l'employeur cherchait à miner la crédibilité du syndicat face à ses membres et à leur faire croire qu'il les induisait en erreur. Selon le syndicat, c'est à cause du ramassis de «critiques» formulées dans le document «TELUS rétablit les faits!» que le Conseil a conclu que l'intention de l'employeur était contraire au *Code*.

[113] Le syndicat convient que le contexte des relations du travail est un facteur important. Le banc initial était parfaitement au courant de la position des parties dans le cadre du processus de la négociation collective. Le STT rappelle au banc de révision qu'à l'époque où les communications ont eu lieu, le syndicat tentait de tenir un vote de grève parmi ses membres, à la fois pour obtenir un mandat de grève, au besoin, et pour jauger l'appui que sa stratégie de négociation recueillait. Il soutient avoir présenté des observations exhaustives au banc initial, qui établissaient l'effet possible des communications de l'employeur sur l'unité de négociation.

[114] Enfin, le STT prétend que le banc initial a clairement conclu que les communications de l'employeur visaient à influencer l'attitude des membres eu égard aux positions que le syndicat devait adopter à la table de négociation.

[115] Le Conseil a statué de façon constante que l'alinéa 94(1)a) du *Code* n'interdit pas toutes les communications entre les employeurs et les employés. Cette disposition vise plutôt à protéger les syndicats et les employés contre les communications de l'employeur qui peuvent éroder le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employés, tel qu'il est prévu à l'alinéa 36(1)a) du *Code*.

[116] Dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167), le CCRT décrit la portée de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Il souligne que le contexte des relations du travail dans lequel les communications ont lieu, le contenu des communications elles-mêmes et les conséquences, voulues ou non, qu'elles ont sur le pouvoir de l'agent négociateur sont trois facteurs cruciaux à considérer:

> Ce que font ressortir toutes ces décisions, premièrement, c'est que l'article 94 ne signifie pas que l'employeur ne devrait en aucune circonstance communiquer directement avec les employés concernant des questions d'intérêt professionnel. Tel qu'il est signalé dans Société Radio-Canada [(1994), 96 di 122;

110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)], work-place realities and trends being what they are, namely with respect to employee involvement and empowerment, greater consultation and interaction between management and labour on work-place issues is desirable and proper. Section 94(1)(a) is not meant to restrict this type of communications. But there is a requirement that, when instituting such a consultative or communication process, the employer ensure that "its implementation does not serve to subvert, circumvent or replace the union in its legitimate role as exclusive bargaining agent"...

However, what these decisions make clear as well is that **the labour relations context within which such communications take place, the content of the communications themselves, and the consequences, intended or not, that they have on the authority of the bargaining agent are all critical factors in determining whether an employer has crossed the thin dividing line between what is proper direct communication under the *Code* and what is not**. The communication process in a unionized work environment is a dynamic one which has, through its various permutations and forms, the potential to influence not only the employer-employee rapport but that of the employee-bargaining agent as well.

(page 136; emphasis added)

[117] The effect of section 94(1)(a) of the *Code* is therefore to grant a bargaining agent a form of institutional protection with regard to its exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit. In that respect, the Board has always been careful to balance the protection granted to the bargaining agent against the employer's right to free expression for business purposes.

[118] In paragraph 65 of its April decision, the original panel referred to *Sedpex Inc.*, *supra*, in which the Board gave examples of improper employer communications:

[65] ... "Generally speaking the following principles apply to employer communications:

- an employer may reply to what he perceives as propaganda, but he may not use promises of reward, intimidation, threats or other means of coercion to interfere with, undermine or derogate the union;

- he may not threaten unpleasant consequences if something is done or not done by a union;

- an employer may not malign or demean a union;

- he may not make inappropriate selling pitches to employees over the head of the union;

27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)], les réalités et les tendances qui se manifestent dans le milieu de travail étant ce qu'elles sont, notamment en ce qui concerne la participation et la responsabilisation des employés, il est souhaitable et normal que l'employeur et le syndicat se consultent et communiquent davantage sur les questions qui touchent le milieu de travail. L'alinéa 94(1)a) n'a pas pour objet de restreindre ce type de communication. Par contre, lorsque l'employeur établit un tel processus de consultation ou de communication, il doit veiller à «ce que sa mise en oeuvre ne contribue pas à renverser, contourner ou remplacer le rôle légitime d'agent négociateur exclusif du syndicat» ...

Toutefois, ce que ces décisions montrent clairement par ailleurs, c'est que **le contexte des relations de travail dans lequel ces communications ont lieu, le contenu des communications et les conséquences, voulues ou non, qu'elles ont sur le pouvoir de l'agent négociateur sont autant de facteurs critiques qui aident à déterminer si l'employeur a franchi le seuil qui sépare une communication directe permise par le *Code* d'une communication qui ne l'est pas**. Le processus de communication dans un milieu de travail syndiqué est dynamique et, par ses diverses permutations et formes, il peut influer non seulement sur les relations employeur-employé, mais également sur les relations employé-agent négociateur.

(page 136; c'est nous qui soulignons)

[117] L'alinéa 94(1)a) du *Code* a donc pour effet d'accorder à un agent négociateur une forme de protection institutionnelle pour ce qui touche son pouvoir exclusif de négocier collectivement pour le compte des employés de l'unité de négociation. À cet égard, le Conseil a toujours pris bien soin de mettre en balance la protection accordée à l'agent négociateur, d'une part, et le droit de l'employeur à la liberté d'expression à des fins commerciales, d'autre part.

[118] Au paragraphe 65 de la décision d'avril, le banc initial fait référence à *Sedpex Inc.*, précitée, où le Conseil explique, au moyen d'exemples, quels types de communications de l'employeur sont considérées comme inadmissibles:

[65] ... «Règle générale, les principes suivants s'appliquent aux communications de l'employeur:

- un employeur peut répondre à ce qui, à ses yeux, constitue de la propagande, mais il ne peut pas promettre une récompense ou avoir recours à l'intimidation, à des menaces ou à d'autres moyens de contrainte pour s'ingérer dans les affaires du syndicat, pour miner celui-ci ou pour le dénigrer;

- il ne peut pas laisser entrevoir les conséquences fâcheuses découlant de ce qu'un syndicat fait ou ne fait pas;

- un employeur ne peut pas noircir ou abaisser un syndicat;

- il ne peut pas chercher à vendre une idée aux employés sans tenir compte du syndicat;

- the employer is in the clear if he does not provide misleading information calculated to damage, or having the effect of damaging, the bargaining agent in the eyes of the people in the unit."

(page 20)

[119] The reconsideration panel has considered all of the comments made by the original panel with respect to the principles to be applied in order to decide whether TELUS's communications have violated section 94(1)(a) of the *Code*. According to the employer, the test applied by the original panel is based on the following comments it made in its January 28, 2004 decision:

> The standard for employer communications during collective bargaining may be summarized as follows:
>
> - communications should be factual, that is inform employees of a particular position or stance of the employer;
>
> - communications should be balanced rather than an editorial comment about the union's position;
>
> - communications should not suggest that the union adopt a more malleable position at the bargaining table;
>
> - there must not be any overt or obvious elements within the communications designed to circumvent the collective bargaining process with the recognized bargaining agent.
>
> (pages 4-5)

[120] The employer alleges that this test constitutes an unduly stringent restriction on the employer's freedom of speech during collective bargaining.

[121] This panel is of the view that there may have been some merit to this allegation if the comments the employer refers to had been the only statements made to fully describe the nature of the test that the original panel applied in this case. However, these general comments have to be put in the procedural context within which they were made. The original panel specified that it had advised the parties that due to other commitments, it would be "unable to provide a fully reasoned decision prior to the strike and lockout deadline of February 2, 2004 but would provide a bottom line decision" (page 3). Therefore, the original panel's findings, regarding the employer's communications and the test to be applied thereto, have to be analyzed in light of its "fully reasoned decision" of April 8, 2004. In those Reasons for decision, the original panel refers to the Board's leading cases on

- l'employeur est dans son droit dans la mesure où il ne fournit pas de renseignements trompeurs destinés à discréditer, ou ayant pour effet de discréditer, l'agent négociateur aux yeux des membres de l'unité.»

(page 20)

[119] Le banc de révision a tenu compte de tous les commentaires formulés par le banc initial en ce qui concerne les principes à appliquer pour déterminer si les communications de TELUS sont contraires à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. D'après l'employeur, le critère appliqué par le banc initial s'appuie sur les commentaires suivants formulés dans la décision du 28 janvier 2004:

> La norme à laquelle sont assujetties les communications de l'employeur durant le processus de la négociation collective peut être résumée comme suit:
>
> - les communications doivent s'appuyer sur des faits, c'est-à-dire qu'elles doivent viser à informer les employés d'une optique ou d'une prise de position de l'employeur;
>
> - les communications doivent être nuancées au lieu de chercher à critiquer le point de vue du syndicat;
>
> - les communications ne doivent pas laisser entendre que le syndicat devrait adopter une attitude plus conciliante à la table de négociation;
>
> - les communications doivent être dénuées de tout élément visant manifestement à contourner le processus de la négociation collective avec l'agent négociateur reconnu.
>
> (page 5)

[120] L'employeur allègue que ce critère constitue une limitation exagérément sévère de la liberté de parole de l'employeur pendant la négociation collective.

[121] Le banc de révision est d'avis que cette allégation n'aurait peut-être pas été dénuée de fondement si les commentaires auxquels l'employeur fait référence avaient été les seuls qui avaient été formulés pour décrire pleinement la nature du critère appliqué par le banc initial en l'espèce. Or, ces commentaires généraux doivent être situés dans le contexte procédural dans lequel ils ont été formulés. Le banc initial indiquait avoir informé les parties qu'en raison d'autres engagements, il lui «était impossible de rendre une décision motivée avant le 2 février 2004, date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out, mais qu'[il] entendait rendre une décision sommaire» (page 4). Il s'ensuit que les conclusions du banc initial concernant les communications de l'employeur et le critère à y appliquer doivent être analysées en tenant compte de sa «décision motivée» du 8 avril 2004. Dans

employer communications, such as *Saskatchewan Wheat Pool*, *supra*; *Sedpex Inc.*, *supra*; and *Air Canada*, [2001] CIRB no. 131, and makes the following conclusions:

> [64] What *Air Canada*, *supra*, and the decisions cited therein indicate is that there is but a fine line between what is considered proper communications under the *Code* and what is not. **The cornerstone of those decisions is that the employer's communications must not interfere with the certified bargaining agent's vested and exclusive authority to represent the interests of its members and to fulfill its obligations under the *Code*.** The union's authority flows from the collective bargaining process instituted within the broad scheme of the *Code* and the need to maintain its integrity as well as that of the parties who partake in the process. The *Code* does not prohibit all communications between the employer and employees, **but seeks to balance between the employer's right to free expression to communicate for business purposes and the bargaining agent's role to represent its members free of employer interference.**
>
> (page 19; emphasis added)

[122] This is the test that the original panel applied to the specific facts in the case before concluding that the employer communications were not proper communications under the *Code*.

[123] The original panel applied this test three times. First, the original panel articulated the test in its January 17, 2004 interim order. The original panel was specifically concerned about the union's ability to conduct a strike vote:

> **AND WHEREAS**, the TWU has established a *prima facie* case that "TELUS Responds with the Facts!" will likely interfere with the union's holding of a strike vote;
>
> **AND WHEREAS**, on a balance of probabilities, allowing the employer to continue the broadcasting of "TELUS Responds with the Facts!", may cause serious and irreparable harm to the TWU's ability to conduct a strike vote that cannot be remedied before the Board can hear the merits of the complaint;

[124] Secondly, in its January 28, 2004 decision, the original panel was also concerned about the union's ability to bargain collectively. The original panel explained its conclusions in the following words:

> **In this case, the employer's written communications go beyond a statement of its position at the bargaining table or**

ces Motifs de décision, le banc initial renvoie aux arrêts de principe du Conseil sur la question des communications de l'employeur, tels que *Saskatchewan Wheat Pool*, précitée; *Sedpex Inc.*, précitée; et *Air Canada*, [2001] CCRI nº 131, et tire les conclusions suivantes:

> [64] Ce qu'on peut lire dans *Air Canada*, précitée, ainsi que dans les décisions qui y sont citées montre que la distinction est bien mince entre ce qui est réputé constituer des communications justifiées en vertu du *Code* et ce qui ne peut pas l'être. **Ces décisions sont fondées sur le principe que les communications de l'employeur ne doivent pas constituer une ingérence dans l'exercice du pouvoir exclusif accordé à l'agent négociateur accrédité de défendre les intérêts de ses membres et de s'acquitter des obligations qui lui sont imposées par le *Code*.** Le pouvoir du syndicat découle du processus de négociation collective institué dans le contexte général du *Code* et de la nécessité de maintenir l'intégrité de ce processus de même que celle des parties. Le *Code* n'interdit pas toutes les communications entre l'employeur et les employés; **il cherche plutôt à concilier le droit de l'employeur à la libre expression et à la communication à des fins commerciales et le rôle de l'agent négociateur consistant à représenter ses membres sans ingérence de l'employeur.**
>
> (page 19; c'est nous qui soulignons; traduction)

[122] C'est le critère que le banc initial appliquait aux faits particuliers de l'affaire avant de conclure que les communications de l'employeur ne satisfaisaient pas aux exigences du *Code*.

[123] Ce critère a été appliqué trois fois. Il a d'abord été énoncé dans l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004, alors que le banc initial se souciait particulièrement de la capacité du syndicat de tenir un vote de grève:

> **ATTENDU QUE** le STT a établi une preuve *prima facie* que le document «TELUS rétablit les faits!» constituera vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève;
>
> **ATTENDU QUE**, selon la prépondérance des probabilités, permettre à l'employeur de continuer à distribuer le document «TELUS rétablit les faits!» risque de causer, à la capacité du STT de tenir un vote de grève, un préjudice grave et irréparable auquel il ne pourra être remédié avant que le Conseil puisse se pencher sur le fond de la plainte;

[124] Le critère est appliqué à nouveau dans la décision rendue le 28 janvier 2004, où le banc initial se soucie également de la capacité du syndicat de négocier collectivement et explique ses conclusions dans les termes suivants:

> **Dans l'affaire qui nous occupe, les communications écrites de l'employeur débordent le cadre d'un énoncé de ses**

simple persuasion. The comparative column of "TELUS Responds with the Facts!" is replete with editorial comment about the union's position: "The TWU's claim is not true," "The TWU's claims are wrong and misrepresent the facts." Other comments about the TWU's position at the bargaining table include "No further detail was provided" or that proposals are incomplete or do not represent the employer's point of view. **Such selective comments undermine the union's position vis-à-vis its members and that the union is misleading them."**

(page 5; emphasis added)

[125] Thirdly, its analysis in the April decision, with respect to the union's first complaint, is particularly conclusive:

[72] The Board also finds that the meetings were used to undermine the union. The union was portrayed as uncooperative (testimony of Ms. Sidowski), session leaders refused to acknowledge that employees were represented by a bargaining agent (testimony of Mr. Gerhardt), the TWU bargaining team was discredited (testimony of Mr. Turner), bargaining unit members needed to be "educated" (testimony of Ms. Labine), employees were asked whether they were prepared to go on strike (testimony of Ms. Hockman).

[73] Some meetings were menacing: TELUS will not agree to a collective agreement that did not contain certain concessions (testimony of Ms. Sidowski); difficult decisions are required for TELUS to be competitive (testimony of Mr. Gerhardt); ATOs have to go even if it takes a strike to get rid of them (testimony of Mr. Turner); "alternatives were not pretty" (testimony of Ms. Labine), employees are asked whether they think the employer would lock them out (testimony of Ms. Hockman); employees are reminded of the Vidéotron strike in Quebec as an example of what to expect (testimony of Mr. Brost).

...

[75] The CEO's two eletters on outsourcing and variable pay are also in the same vein as the employer's oral communications during meetings. ...

...

[77] ... These regular written communications along with messages at face-to-face meetings that employees should become informed, should sign membership cards in order to be able to vote on the employer's offer, should let their union know what they are unhappy about, that job security is a good reason for giving things up at the bargaining table, put the employees in the untenable position of having to choose to

positions à la table de négociation ou de la simple persuasion. La colonne comparative de «TELUS rétablit les faits!» critique la position du syndicat. On peut y lire des remarques comme «la prétention du STT est fausse», «les prétentions du STT sont erronées et déforment les faits». On peut aussi y lire, concernant la position du STT à la table de négociation, qu'aucun détail complémentaire n'a été fourni ou que les propositions sont incomplètes ou ne cadrent pas avec le point de vue de l'employeur. **Ces observations sélectives minent la crédibilité du syndicat auprès de ses membres en laissant sous-entendre qu'il cherche à les induire en erreur**.

(page 5; c'est nous qui soulignons)

[125] Enfin, le critère est mentionné une troisième fois dans la décision d'avril, relativement à la première plainte du syndicat, dont l'analyse est particulièrement concluante:

[72] Le Conseil pense aussi que les rencontres ont été utilisées pour saper le syndicat. Celui-ci a été accusé de ne pas coopérer (d'après le témoignage de M^me^ Sidowski); les animateurs ont refusé de reconnaître que les employés étaient représentés par un agent négociateur (d'après le témoignage de M. Gerhardt), l'équipe de négociation du STT a été discréditée (d'après le témoignage de M. Turner), les membres de l'unité de négociation avaient besoin d'être «éduqués» (à en croire le témoignage de M^me^ Labine), et les employés se faisaient demander s'ils étaient disposés à faire la grève (d'après M^me^ Hockman).

[73] Certaines des rencontres étaient menaçantes parce qu'on y a dit que TELUS n'allait pas conclure une convention collective si elles n'obtenaient pas certaines concessions (d'après le témoignage de M^me^ Sidowski), qu'elle allait devoir prendre des décisions difficiles pour être compétitive (selon M. Gerhardt), qu'il allait falloir supprimer les congés personnels, même au prix d'une grève (d'après M. Turner), que les autres solutions étaient loin d'être attrayantes (M^me^ Labine). De plus les employés se sont fait demander s'ils pensaient que l'employeur les mettrait en lock-out (selon M^me^ Hockman); ils se font rappeler la grève de Vidéotron, au Québec, comme exemple de ce qui les attendait (d'après M. Brost).

...

[75] Les deux lettres électroniques du chef de la direction sur la sous-traitance et sur la rémunération variable étaient dans la même veine que les communications de vive voix de l'employeur lors des rencontres...

...

[77] ... Ces communications écrites régulières, combinées avec les messages des rencontres en personne, ont pour but de dire aux employés qu'ils devraient s'informer, qu'ils ont intérêts à signer des cartes d'adhésion au syndicat afin de pouvoir voter sur l'offre de l'employeur, qu'ils devraient aussi faire savoir à leur syndicat ce dont ils sont mécontents, que la sécurité d'emploi est une bonne raison pour renoncer à des

believe what the employer is telling them or maintain a doubt about whether the union has been upfront with its information.

[78] This onslaught of information to employees who have chosen to be represented by a bargaining agent who speaks on their behalf and to whom they have given a vote of confidence for a strike, however well-intentioned, has the effect of undermining the certified bargaining agent's role. As the union was actively keeping bargaining unit employees informed about collective bargaining through electronic communications, the employer's communications served no other purpose but to ensure that employees were well versed on its point of view.

(pages 22-26)

revendications à la table des négociations; tout cela met les employés dans une position intenable puisqu'ils doivent soit croire ce que leur employeur leur dit, soit avoir des doutes quant à la franchise avec laquelle le syndicat leur a communiqué les renseignements qu'il détient.

[78] Ce barrage d'information communiqué aux employés qui ont choisi d'être représentés par un agent négociateur parlant en leur nom, et auquel ils ont donné un vote de confiance pour faire la grève, si bien intentionné soit-il, a pour effet de miner l'autorité de l'agent négociateur accrédité. Comme le syndicat tenait activement les employés membres de l'unité de négociation au courant de l'évolution des négociations collectives par des moyens électroniques, les communications de l'employeur n'avaient d'autre but que de faire en sorte que les employés soient bien informés de son point de vue.

(pages 22-26)

[126] In all of these findings, the original panel ultimately considered the institution of collective bargaining and the maintenance of its integrity. The original panel concluded that the employer's communications interfered with the certified bargaining agent's vested and exclusive authority to represent the interests of the employees in the bargaining unit and to fulfill its obligations under the *Code*. The original panel applied to the facts a well-established test, which was consistent with the Board's jurisprudence and policy with respect to employer communications during collective bargaining.

[126] Dans toutes ces conclusions, le banc initial a tenu compte, en bout de ligne, de l'institution de la négociation collective et du maintien de son intégrité. Il a conclu que les communications de l'employeur nuisaient au pouvoir exclusif dévolu à l'agent négociateur de représenter les intérêts des employés de l'unité de négociation et de s'acquitter de ses obligations en vertu du *Code*. Il a appliqué un critère bien établi, qui était compatible avec la jurisprudence du Conseil et la politique en matière de communications de l'employeur pendant la négociation collective.

[127] With respect to the accuracy of the communications, the original panel concluded that some of the employer's communications suggested to union members that the TWU was misleading them. According to TELUS, before making this finding the Board was obliged to first determine whether TELUS's communications were in fact accurate. TELUS suggests that it is the accuracy of the communications being reviewed, and not the impact of those communications, that is of paramount importance. TELUS submits that its communications were factual and accurate.

[127] En ce qui a trait à l'exactitude des communications, le banc initial a conclue que certaines des communications de l'employeur laissaient entendre aux membres du syndicat que le STT cherchait à les induire en erreur. D'après TELUS, avant de tirer cette conclusion, le Conseil devait d'abord déterminer si ses communications étaient effectivement exactes. TELUS avance que c'est l'exactitude des communications en cause et non les conséquences qu'elles ont eues qui revêt la plus grande importance. TELUS soutient que ses communications étaient factuelles et donc exactes.

[128] This reconsideration panel is not in a position to comment on the accuracy of the employer communications. However, the veracity of employer communications has not been considered by this Board to be a predominant element when assessing whether or not the communications have contravened section 94(1)(a) of the *Code*.

[128] Le banc de révision n'est pas en mesure de se prononcer sur l'exactitude des communications de l'employeur. Toutefois, le Conseil n'a pas considéré que la véracité des communications constituait un élément primordial pour déterminer si les communications contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[129] In *Saskatchewan Wheat Pool*, *supra*, the Board held that the presentation of truthful material to employees could nonetheless constitute a violation of the *Code*:

[129] Dans *Saskatchewan Wheat Pool*, précitée, le Conseil a statué que la présentation d'information véridique aux employés pouvait néanmoins constituer une violation du *Code*:

In those circumstances, it is difficult to imagine that SWP's communication exercise, **no matter how carefully circumscribed or its informational content accurately presented**, would not impact adversely on the bargaining agent. In this regard, the Board notes that the employer did solicit, and got some union's input on the content of the information it distributed to employees. However, the mere fact that it took place in the period immediately following the union executive's negative recommendation and that it centered around the same offer that had been rejected by the membership, would have the effect, by implication, to call into question the role of the bargaining agent in its handling of the issue. ... The employer's subsequent action to communicate detailed information of the plan to the same employees through its hierarchical channels, however well-intentioned, had the effect of undermining the role of the certified bargaining agent. In the Board's view, this conduct is contrary to the *Code*.

(pages 137-138; emphasis added)

[130] TELUS also argued that its communications contained personal points of view and, therefore, did not contravene section 94(1)(a) of the *Code*.

[131] The Board does not agree with the employer's submission to the effect that its communications are saved by section 94(2)(c)of the *Code*, which provides that an employer is deemed not to have contravened section 94(1) by reason only that the employer expressed "a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence." This section was added to the *Code* following the release of the report entitled *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report).

[132] In that report, the authors state:

Employer Expressions of Opinion

We alluded previously to the fact that employers must be circumspect when employees choose or change union representation. However, while these decisions are for employees alone, acting freely, the law has never been that employers must remain absolutely silent. Several employers groups urged us to recommend a statutory recognition of what constitutes the employer's right to free speech.

The Board has recognized this right to communicate and described how this fits with the prescriptions against coercive activity. Several provinces have expressed this right directly in the legislation, and we recommend that the *Code* include a

Dans les circonstances, il est difficile d'imaginer que la communication de la SWP, **quel que soit le soin qu'on ait mis à la circonscrire ou à en présenter le contenu le plus exactement possible**, n'influerait pas négativement sur l'agent négociateur. À cet égard, le Conseil remarque que l'employeur a demandé au syndicat de lui faire part de ses observations sur le contenu de l'information distribuée aux employés, et que le syndicat lui a effectivement transmis certaines observations. Cependant, le simple fait que la communication a eu lieu immédiatement après la recommandation négative de l'exécutif syndical et qu'elle portait sur la même offre que les membres avaient rejetée remettait implicitement en question la façon dont l'agent négociateur avait traité la question. ... La décision subséquente de l'employeur de communiquer les détails du régime aux mêmes employés par ses voies hiérarchiques, aussi bien intentionnée qu'elle soit, sapait le rôle de l'agent négociateur accrédité. Selon le Conseil, cette conduite va à l'encontre du *Code*.

(pages 137-138; c'est nous qui soulignons)

[130] TELUS a également fait valoir que ses communications renfermaient des points de vue personnels et, par conséquent, qu'elles ne contrevenaient pas à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[131] Le Conseil ne partage pas le point de vue de l'employeur selon lequel ses communications sont protégées par l'alinéa 94(2)c) du *Code*, qui prévoit qu'un employeur est réputé ne pas contrevenir au paragraphe 94(1) du seul fait qu'il exprime «son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.» Cette disposition a été incorporée dans le *Code* après la publication du rapport intitulé Vers l'équilibre: *Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le Rapport Sims).

[132] Dans ce rapport, les auteurs déclarent:

Opinions exprimées par l'employeur

Nous avons mentionné précédemment que l'employeur doit peser ses paroles et ses actions lorsque les employés décident de leur adhésion à un syndicat. Bien qu'une telle décision doit être prise librement par les employés, la loi ne précise pas que l'employeur doive pour autant rester tout à fait silencieux sur cette question. Plusieurs groupes d'employeurs nous ont vivement encouragés à recommander que le *Code* précise leur liberté d'expression.

Le Conseil reconnaît le droit de l'employeur de communiquer et il a établi de quelle façon ce dernier peut l'exercer à la lumière des dispositions qui interdisent son intervention dans la formation du syndicat. Plusieurs provinces ont énoncé ce

similar recognition. **This would in no way diminish the union's exclusive rights to represent employees.**

(pages 63-64; emphasis added)

droit expressément dans la loi et nous recommandons qu'une disposition semblable soit intégrée dans le *Code*. **Ajoutons qu'une telle disposition ne restreindrait en rien le droit exclusif du syndicat de représenter les employés.**

(page 71; c'est nous qui soulignons)

[133] Since the original panel found, in its January 28, 2004 decision, that TELUS's written communications undermined the union's position vis-à-vis its members and suggested that the union was misleading them, such communications fall outside of the scope of the exceptions listed in section 94(2)(c) of the *Code*.

[133] Comme le banc initial a statué, dans sa décision du 28 janvier 2004, que les communications écrites de TELUS minaient la crédibilité du syndicat face à ses membres et laissaient entendre qu'il cherchait à les induire en erreur, ces communications débordent du cadre des dérogations prévues à l'alinéa 94(2)c) du *Code*.

[134] For all of these reasons, the reconsideration panel is of the view that the original panel applied the appropriate test in assessing whether the employer communications interfered with the certified bargaining agent's exclusive authority to represent the interests of the employees in the bargaining unit. There was no error in law or policy in the original panel's conclusion that the communications, that formed the subject matter of the first and third complaints, contravened section 94(1)(a) of the *Code*.

[134] Pour l'ensemble de ces motifs, le banc de révision est d'avis que le banc initial a appliqué le critère pertinent pour déterminer si les communications de l'employeur nuisaient au pouvoir exclusif de l'agent négociateur accrédité de représenter les intérêts des employés de l'unité de négociation. La conclusion du banc initial selon laquelle les communications visées par la première et la troisième plainte contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code* n'est entachée d'aucune erreur de droit ou de principe.

2 - *Prima Facie* Case

[135] Did the original panel commit an error of law or policy when it concluded that the TWU had established a *prima facie* case that a contravention of section 94(1)(a) had occurred?

2 - Preuve à première vue

[135] Le banc initial a-t-il commis une erreur de droit ou de principe en concluant que le STT avait établi une preuve à première vue qu'il y avait eu violation de l'alinéa 94(1)a)?

[136] In its January 17, 2004 interim order, the original panel was of the view that the TWU had established a *prima facie* case that "TELUS Responds with the Facts!" would likely interfere with the union's holding of a strike vote. This *prima facie* conclusion was reached only in respect of the necessity to impose an interim cease and desist order, pursuant to section 19.1 of the *Code*, until the original panel could hear the parties on the merits of the case and issue its decision. This interim order was indeed effective only until the original panel's January 28, 2004 decision was released.

[136] Dans l'ordonnance provisoire du 17 janvier 2004, le banc initial se disait d'avis que le STT avait établi une preuve à première vue que le document «TELUS rétablit les faits!» constituerait vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève. Cette conclusion à première vue a été tirée uniquement à l'égard de la nécessité d'imposer une ordonnance provisoire d'abstention, conformément à l'article 19.1 du *Code*, jusqu'à ce que le banc initial puisse entendre les parties sur le fond de l'affaire et rendre sa décision. Cette ordonnance provisoire s'appliquait seulement jusqu'au prononcé de la décision du banc initial, le 28 janvier 2004.

[137] TELUS submits that the Board erred in concluding that a *prima facie* case of a *Code* violation had been established by the union. The employer suggests that the mere fact that "TELUS Responds with the Facts!" was distributed while a strike vote was being conducted did not constitute *prima facie* proof that a violation of section 94(1)(a) had occurred or that the

[137] TELUS soutient que le Conseil a commis une erreur en concluant que le syndicat avait établi *prima facie* qu'il y avait eu violation du *Code*. L'employeur avance que le simple fait que le document «TELUS rétablit les faits!» a été distribué pendant la tenue d'un vote de grève n'établit pas une preuve à première vue qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a) ou que le STT

TWU was experiencing heightened vulnerability. The employer relies on the Board's decision in *Canadian Pacific Air Lines Limited, supra*, in support of its position.

[138] There are some important differences between the facts in *Canadian Pacific Air Lines Limited, supra*, and the facts in this case. First, in *Canadian Pacific Air Lines Limited, supra*, the employer communications were made prior to, not during, the strike vote. Secondly, the Board concluded in that case that the communications in issue made "no deprecating references to the union or the bargaining committee or the union's position." The majority decision stated:

> We have already commented that the March 1 memorandum summarizes the company's proposal accurately. We can safely assume that, when the communication was conceived and distributed, the company knew the union was going to take a strike vote. No doubt it was designed with an eye on the possibility that employees might be influenced to accept the company position and to vote against a strike. **However, it makes no inappropriate selling pitch to that effect. Nor does it threaten any unpleasant consequences if employees do vote for a strike. It makes no deprecating references to the union or the bargaining committee or the union's position. It cannot be interpreted as undermining the union in respect of its administration or representation of employees. It does not go beyond permissible communications limits.**
>
> (page 161; emphasis added)

[139] The original panel, in the present case, viewed TELUS's communications in a very different light.

[140] In *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448), the CLRB concluded that the employer communications sent to the employees, the moment the employer discovered that the union was about to take a strike vote, violated the *Code*. The Federal Court of Appeal (A-1893-83 and A-1894-83) upheld this decision, but set aside the remedy, which ordered that all promotions given during the strike were null and void. In that case, the Board concluded that the employer communications interfered with the union's

était on ne peut plus vulnérable. L'employeur renvoie à la décision du Conseil dans *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, précitée, à l'appui de sa position.

[138] Il existe des différences importantes entre les faits décrits dans *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, précitée, et ceux de la présente affaire. Premièrement, dans *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, précitée, les communications de l'employeur ont eu lieu avant, et non pendant, le vote de grève. Deuxièmement, le Conseil a conclu dans cette affaire que les communications en question «ne s'élève[nt] pas contre le syndicat ou le comité négociateur, ni contre la position adoptée par le syndicat». Dans sa décision majoritaire, le Conseil fait observer ce qui suit:

> Nous avons déjà observé que la note de service du 1er mars résume fidèlement la proposition de la compagnie. Nous pouvons sans hésiter présumer que, au moment de concevoir et de diffuser sa communication destinée aux employés, la compagnie savait que le syndicat allait tenir un vote de grève. Il est indubitable qu'au moment de concevoir la communication on entrevoyait la possibilité qu'elle pourrait inciter les employés à approuver la position de CP Air et à voter contre la grève. **Toutefois, la communication ne vante pas de façon inconvenante de message en ce sens. Elle ne menace pas les employés de conséquences déplaisantes s'ils votent en faveur de la grève. Elle ne s'élève pas contre le syndicat ou le comité négociateur, ni contre la position adoptée par le syndicat. On ne peut interpréter la communication comme une tentative pour affaiblir le syndicat dans ses activités d'administration ou de représentation des employés. Elle ne dépasse pas les limites permises.**
>
> (page 161; c'est nous qui soulignons)

[139] Dans l'affaire qui nous occupe, les communications de TELUS ont été perçues de façon très différente par le banc initial.

[140] Dans *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT nº 448), le CCRT a conclu que les communications de l'employeur transmises aux employés ainsi que le moment où il a découvert que le syndicat s'apprêtait à tenir un vote de grève violaient le *Code*. La Cour d'appel fédérale (A-1893-83 et A-1894-83) a confirmé cette décision tout en annulant la mesure de redressement imposée, qui rendait nulles et sans effet toutes les promotions accordées pendant la grève. Dans cette affaire, le Conseil a conclu que les

exclusive representation of the employees and, accordingly, violated the *Code*.

[141] In the case at hand, the original panel held an expedited hearing by way of teleconference, on January 17, 2004, and heard both parties before reaching its conclusion. This Board has declined in the past to adopt any specific test or set of criteria for determining whether or not to impose interim relief. Rather, because of the broad statutory language and the wide variety of circumstances in which interim relief may be requested, each case must be determined on its own, having primary regard for what is necessary and appropriate to ensure the fulfillment of the objectives of the *Code* (*Trentway-Wagar Inc.*, *supra*).

[142] The Board has also stated that an important goal for an interim order in the labour relations context may well be that of "expeditiously restoring the balance contemplated by the statute between the parties to encourage them to engage in free collective bargaining and the more constructive settlement of the matters in dispute between them" (*Trentway-Wagar Inc.*, *supra*, at paragraph 32). The original panel was faced with allegations of improper employer communications, at the time when a strike vote was being conducted and when the prospect of a legal strike and lockout was looming. The Board was required to assess in very short order, how best the objectives of the *Code* could be met in those circumstances. TELUS has not persuaded this panel that the original panel erred in finding, in those circumstances, that the union had established a *prima facie* case of interference with the trade union's strike vote.

[143] The original panel considered another factor, in determining whether a *prima facie* case had been established, that merits comment at this time. The original panel indicated in its April decision that, when reviewing the appropriateness of "TELUS Responds with the Facts!", it took into consideration TELUS's November 21, 2003 undertaking to the Board. Undertakings given to the Board are serious matters. They are not to be taken lightly. It is true that a literal reading of the undertaking indicates that TELUS only undertook to refrain from raising collective bargaining or labour relations issues at two types of upcoming meetings. Nevertheless, it was entirely appropriate for the original panel to consider it relevant that less than two months prior to distributing "TELUS Responds

communications de l'employeur nuisaient à la représentation exclusive des employés par le syndicat et étaient donc contraires au *Code*.

[141] En l'espèce, le banc initial a tenu une audience accélérée par conférence téléphonique le 17 janvier 2004, et a entendu les deux parties avant de tirer sa conclusion. Le Conseil a refusé par le passé d'adopter un critère ou un ensemble de critères particulier pour déterminer s'il convient de rendre ou non une ordonnance provisoire. En raison du libellé général de la loi et de la multitude de circonstances dans lesquelles un redressement provisoire peut être demandé, chaque affaire doit plutôt être considérée comme un cas d'espèce, en tenant essentiellement compte de ce qui est nécessaire et indiqué pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* (*Trentway-Wagar Inc.*, précitée).

[142] Le Conseil a aussi déclaré qu'un des buts importants d'une ordonnance provisoire dans le contexte des relations de travail pourrait bien être de «rétablir rapidement l'équilibre entre les parties comme le prévoit la loi afin de les encourager à négocier librement leurs conventions collectives et à régler leurs différends de façon plus positive» (*Trentway-Wagar Inc.*, précitée, paragraphe 32). Le banc initial était aux prises avec des allégations de communications patronales inadmissibles, dans le contexte de la tenue d'un vote de grève et de l'imminence possible d'une grève ou d'un lock-out prévus par la loi. Le Conseil devait déterminer très rapidement quelle était la meilleure façon d'atteindre les objectifs du *Code* dans ces circonstances. TELUS n'a pas convaincu le banc de révision que le banc initial a commis une erreur en concluant, dans ces conditions, que le syndicat avait établi une preuve à première vue qu'il y avait eu ingérence dans le vote de grève du syndicat.

[143] Pour déterminer si une preuve à première vue avait été faite, le banc initial a tenu compte d'un autre facteur, qui mérite qu'on s'y attarde à ce stade de l'affaire. Le banc initial indique dans sa décision d'avril que dans son appréciation de la pertinence du document «TELUS rétablit les faits!», il a pris en considération l'engagement pris par TELUS devant le Conseil le 21 novembre 2003. Les engagements de ce genre sont chose sérieuse et ne doivent pas être pris à la légère. Il est vrai que selon une interprétation littérale de l'engagement, TELUS s'est seulement engagée à s'abstenir de soulever des questions touchant la négociation collective ou les relations du travail lors de deux types de réunions à venir. Néanmoins, le banc initial était entièrement fondé de tenir compte du fait

with the Facts!", TELUS had given an employer communications undertaking to the Board.

[144] For these reasons, the reconsideration panel is of the view that the original panel did not commit an error in law or policy when it concluded, on January 17, 2004, that the TWU had established a *prima facie* case that a contravention of section 94(1)(a) of the *Code* had occurred.

C - Remedies

1 - Communications Ban

[145] Did the imposition of the communications ban, as set out in the April decision, constitute an error in law or policy?

[146] A portion of the Board's Reasons for decision that were released on April 8, 2004, addressed the TWU's first complaint. The original panel held 8 days of hearings (October 20, 21, 22, 23, 24 and November 20, 21 and 24, 2003) and heard 13 witnesses in relation to that complaint. In its April decision, the Board found that the employer meetings held in 2003 with bargaining unit members, and its two "eletters," had the effect of undermining the certified bargaining agent's role. The Board concluded, in respect of the first complaint, that TELUS had contravened section 94(1)(a) of the *Code*.

[147] As a remedy, the original panel imposed a broad communications ban on the employer:

> [84] ... Pursuant to section 99 of the *Code*, the Board orders:
>
> - that the employer immediately cease and desist from interfering in the union's representation rights;
>
> - that the employer immediately cease communicating with bargaining unit employees on matters of employment and collective interest, whether by face-to-face meetings, electronic, visual or written communication until the conditions of section 89 of the *Code* have been fulfilled;
>
> - that the employer post copies of this decision on its intranet and at all of its premises where employees have access, no later than 5 days following its receipt thereof, and keep it posted for a period of at least 20 days.
>
> (pages 24-25)

que deux mois avant de distribuer le document «TELUS rétablit les faits!», TELUS avait pris un engagement devant le Conseil eu égard aux communications de l'employeur.

[144] Pour ces motifs, le banc de révision est d'avis que le banc initial n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe en concluant, le 17 janvier 2004, que le STT avait établi une preuve à première vue qu'il y avait eu violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

C - Redressements

1 - Interdiction de communiquer

[145] L'imposition de l'interdiction de communiquer dans la décision d'avril, constitue-t-elle une erreur de droit ou de principe?

[146] Une partie des Motifs de décision du Conseil prononcés le 8 avril 2004 se rapporte à la première plainte du STT. Le banc initial a tenu 8 jours d'audiences (les 20, 21, 22, 23 et 24 octobre et les 20, 21 et 24 novembre 2003) et a entendu 13 témoins relativement à cette plainte. Dans sa décision d'avril, le Conseil a statué que les rencontres tenues par l'employeur avec les membres de l'unité de négociation en 2003, et ses deux courriels, avaient eu pour effet de saper le rôle de l'agent négociateur accrédité. Le Conseil a conclu, à l'égard de la première plainte, que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[147] À titre de redressement, le banc initial a imposé une interdiction générale de communiquer à l'employeur:

> [84] ... Conformément à l'article 99 du *Code*, le Conseil ordonne:
>
> - que l'employeur cesse immédiatement de s'ingérer dans les droits de représentation du syndicat;
>
> - que l'employeur cesse immédiatement de communiquer avec les employés membres de l'unité de négociation sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif, que ce soit dans des rencontres en personne ou par des communications électroniques, visuelles ou écrites, jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code* aient étés remplies;
>
> - que l'employeur affiche des copies de la présente décision sur son site intranet et dans tous ses locaux auxquels les employés ont accès au plus tard 5 jours après l'avoir reçue, et qu'il la garde affichée pour une période d'au moins 20 jours.
>
> (pages 27-28)

[148] TELUS challenges this communications ban that the Board imposed in relation to the first complaint.

[149] TELUS submits that the original panel committed an error in law and policy when it used the facts in the first complaint to support the remedies it imposed in regards to both the first and third complaints. TELUS argues, in other words, that the original panel used a single set of facts to support two different remedies.

[150] TELUS submits that the Board did two things in its January 28, 2004 decision, that imposed the binding arbitration order in relation to the third complaint. Firstly, the Board concluded that the employer's 2004 communications, the subject of the TWU's third complaint, contravened section 94(1)(a). Secondly, the Board, in deciding to impose the binding arbitration order, took into consideration TELUS's actions that formed the subject matter of both TWU's first and third complaints.

[151] At the time the binding arbitration decision was issued, the hearings into the first complaint had concluded. The Board did not issue its judgment in regards to that complaint, however, until April 8, 2004. In that decision, the Board found that the 2003 communications had contravened the *Code* and that a communications ban was the appropriate remedy. TELUS submits that using its actions in relation to the first complaint, to support the imposition of both the binding arbitration order and the April 8, 2004 communications ban, contravenes the well-established rule against "double jeopardy," and thereby constitutes an error of law. The employer alleges that following the imposition of the binding arbitration order, the original panel had no jurisdiction to issue further remedial relief in relation to either the first or third complaints.

[152] The employer also alleged that the original panel was functus officio once it imposed the binding arbitration order. It referred the reconsideration panel to the Supreme Court of Canada's decision in *Chandler* v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R. 848. In that decision, the Court had the following comments to make regarding the principle of functus officio and its application to administrative tribunals' remedial powers:

[148] TELUS conteste cette interdiction de communiquer imposée par le Conseil relativement à la première plainte.

[149] TELUS prétend que le banc initial a commis une erreur de droit et de principe en se servant des faits de la première plainte pour justifier les mesures de redressement imposées à l'égard de la première et de la troisième plainte. TELUS soutient, en d'autres termes, que le banc initial s'est servi d'un seul ensemble de faits pour justifier deux redressements différents.

[150] TELUS soutient que le Conseil a fait deux choses dans la décision du 28 janvier 2004 qui imposait l'arbitrage exécutoire concernant la troisième plainte. Premièrement, le Conseil a conclu que les communications de 2004, qui font l'objet de la troisième plainte du STT, contrevenaient à l'alinéa 94(1)a). Deuxièmement, le Conseil a tenu compte, dans sa décision d'imposer l'arbitrage exécutoire, des actes de TELUS visées par la première et la troisième plainte du STT.

[151] Au moment où le Conseil a rendu la décision imposant l'arbitrage exécutoire, l'audition de la première plainte venait de se terminer. Or, ce n'est que le 8 avril 2004 que le Conseil a fait connaître sa décision concernant cette plainte. Il concluait que les communications de 2003 contrevenaient au *Code* et que la mesure de redressement qui s'imposait était une interdiction de communiquer. TELUS soutient que l'utilisation des faits de la première plainte pour justifier l'imposition de l'arbitrage exécutoire et de l'interdiction de communiquer du 8 avril 2004 contrevient à la règle bien établie interdisant la «double incrimination» et constitue par conséquent une erreur de droit. L'employeur allègue qu'après l'imposition de l'arbitrage exécutoire, le banc initial n'avait pas compétence pour prononcer d'autres ordonnances réparatrices relativement à la première ou à la troisième plainte.

[152] L'employeur allègue en outre que le banc initial était dessaisi de l'affaire après avoir imposé l'arbitrage exécutoire. Il renvoie le banc de révision à la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Chandler* c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848. Dans cette décision, la Cour a formulé les observations suivantes concernant le principe de dessaisissement et son application aux pouvoirs réparateurs des tribunaux administratifs:

Furthermore, if the tribunal has failed to dispose of an issue which is fairly raised by the proceedings and of which the tribunal is empowered by its enabling statute to dispose, it ought to be allowed to complete its statutory task. **If, however, the administrative entity is empowered to dispose of a matter by one or more specified remedies or by alternative remedies, the fact that one is selected does not entitle it to reopen proceedings to make another or further selection.** Nor will reserving the right to do so preserve the continuing jurisdiction of the tribunal unless a power to make provisional or interim orders has been conferred on it by statute. ...

(page 862; emphasis added)

De plus, si le tribunal administratif a omis de trancher une question qui avait été soulevée à bon droit dans les procédures et qu'il a le pouvoir de trancher en vertu de sa loi habilitante, on devrait lui permettre de compléter la tâche que lui confie la loi. **Cependant, si l'entité administrative est habilitée à trancher une question d'une ou de plusieurs façons précises ou par des modes subsidiaires de redressement, le fait d'avoir choisi une méthode particulière ne lui permet pas de rouvrir les procédures pour faire un autre choix.** Le tribunal ne peut se réserver le droit de le faire afin de maintenir sa compétence pour l'avenir, à moins que la loi ne lui confère le pouvoir de rendre des décisions provisoires ou temporaires...

(page 862; c'est nous qui soulignons)

[153] The employer also submits that as a result of the original panel's binding arbitration order, the parties were no longer engaged in collective bargaining. TELUS suggests, therefore, that the need to control any future employer communications, so as not to allow it to obtain an advantage in bargaining, had been completely obviated.

[153] L'employeur prétend aussi que, par suite de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire rendue par le banc initial, les parties n'étaient plus engagées dans un processus de négociation collective. TELUS avance par conséquent que la nécessité de contrôler des communications éventuelles de l'employeur afin de l'empêcher de bénéficier d'un avantage à la table de négociation s'avérait totalement inutile.

[154] TELUS also challenges the communications ban on the basis that it imposed a complete ban on TELUS communicating with its employees in respect of matters of "employment and collective interest," until such time as the requirements of section 89 of the *Code* had been fulfilled. TELUS argues that this ban completely silences the employer, while the TWU's ability to communicate with the bargaining unit members is unfettered. The employer emphasizes that it will be unable to respond to any of the union's communications, even those that may be misleading or inaccurate.

[154] TELUS conteste également l'interdiction de communiquer eu égard au fait qu'il lui était désormais totalement interdit de communiquer avec ses employés relativement à des questions d'«emploi et d'intérêt collectif», jusqu'à ce que les exigences de l'article 89 du *Code* aient été remplies. TELUS soutient être ainsi réduite complètement au silence alors que le STT peut communiquer sans entrave avec les membres de l'unité de négociation. L'employeur met en relief le fait qu'il lui sera impossible de répondre aux communications du syndicat, même celles qui pourraient se révéler trompeuses ou inexactes.

[155] Finally, the employer submits that the communications ban infringes its freedom of expression guaranteed by section 2(b) of the *Charter*. It also suggests that there is no rational nexus between the Board's imposition of a communications ban and the violation it found. TELUS suggests, therefore, that this ban was simply punitive in nature.

[155] Enfin, l'employeur soutient que l'interdiction de communiquer viole la liberté d'expression qui lui est garantie par le paragraphe 2b) de la *Charte*. En outre, il n'existe, à son point de vue, de lien logique entre l'imposition, par le Conseil, d'une interdiction de communiquer et la violation constatée. TELUS estime donc que cette interdiction n'était autre qu'une mesure punitive.

[156] The TWU submits that, at the time the binding arbitration decision was released, the Board had not yet issued a decision or reasons with respect to the TWU's first complaint. The TWU argues that both parties made comments to the Board during the hearings of January 24, 25 and 26, 2004 confirming that they were awaiting the decision of the Board with respect to the

[156] Le STT prétend qu'au moment où la décision imposant l'arbitrage exécutoire a été communiquée, le Conseil n'avait pas encore rendu de décision ou de motifs concernant la première plainte du STT. Le syndicat affirme que les deux parties ont fait valoir au Conseil pendant les audiences des 24, 25 et 26 janvier 2004 qu'elles attendaient la décision du Conseil

evidence heard during eight days of hearings into the union's first complaint.

[157] The union submits that the original panel was entitled to issue appropriate remedies, in its April decision, based on the evidence and the arguments presented in the first complaint. According to the TWU, there was never any suggestion by counsel for TELUS that if the original panel issued remedial relief on the basis of the evidence heard in January 2004, it was then precluded from issuing reasons or orders with respect to evidence heard by the Board in 2003 in relation to the first complaint.

[158] In the union's view, the communications ban does not place the employer in a position of "double jeopardy." Furthermore, according to the union, the fact that the parties were no longer engaged in collective bargaining as a result of the original panel's binding arbitration order does not mean that the Board was prevented from issuing appropriate remedies with respect to the first complaint.

[159] With respect to the imposition of remedies, the union submits that this is a matter which is solely within the discretion of the original panel and should not be disturbed upon reconsideration, unless it is clearly contrary to the *Code*. It submits that the original panel was entitled to issue the remedies that it felt were appropriate. The union submits that the remedies imposed were not punitive and did not disrupt the labour relations balance between the parties.

[160] This reconsideration panel agrees with the employer's submission that the imposition of the April 8, 2004 communications ban constitutes an error in law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[161] The Board found, in its January 28, 2004 decision, that the 2004 employer communications, which formed the basis of the TWU's third complaint, contravened section 94(1)(a) of the *Code*. In considering what remedy to impose on the employer, it is clear from the following passage of the Board's decision that it took into consideration TELUS's actions in relation to both the first complaint and the third complaint:

concernant les témoignages entendus au cours des huit jours d'audience relativement à la première plainte du syndicat.

[157] Le syndicat soutient que le banc initial avait le droit de rendre les ordonnances qu'il jugeait indiquées, dans sa décision d'avril, en s'appuyant sur la preuve et sur les arguments présentés dans le cadre de la première plainte. Les avocats de TELUS n'ont jamais prétendu qu'en rendant une ordonnance de redressement fondée sur la preuve entendue en janvier 2004, le banc initial serait dès lors préclus de prononcer des motifs ou des ordonnances relativement à la preuve entendue par le Conseil en 2003 eu égard à la première plainte.

[158] De l'avis du syndicat, l'interdiction de communiquer ne constitue pas un cas de «double incrimination». En outre, le fait que les parties n'étaient plus engagées dans le processus de négociation collective à la suite de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire rendue par le banc initial ne signifie pas que le Conseil n'avait pas le droit de rendre les ordonnances de redressement qu'il jugeait indiquées eu égard à la première plainte.

[159] En ce qui a trait à l'imposition de mesures de redressement, le syndicat soutient que cette question relève exclusivement du pouvoir discrétionnaire du banc initial et qu'il faut se garder de remettre en cause ces mesures dans le cadre du processus de réexamen, à moins qu'il y ait clairement violation du *Code*. Le banc initial avait le droit de rendre les ordonnances réparatrices qu'il jugeait indiquées. Les mesures de redressement imposées n'étaient pas de nature punitive et ne perturbaient pas l'équilibre entre les parties sur le plan des relations du travail.

[160] Le banc de révision fait sienne l'observation de l'employeur selon laquelle l'interdiction de communiquer imposée le 8 avril 2004 constitue une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[161] Le Conseil a statué, dans la décision du 28 janvier 2004, que les communications de 2004 de l'employeur, qui constituaient le fondement de la troisième plainte du STT, contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Pour déterminer quelle mesure de redressement s'imposait dans les circonstances, il est clair, à la lecture du passage suivant de la décision, que le Conseil a pris en considération les actions de TELUS à l'origine de la première et de la troisième plainte:

> • The Board finds that the employer has breached section 94(1)(a) of the *Code*. Its actions put forth in these proceedings **in both Board file nos. 23742-C and 24160-C** have irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement.
>
> • **The Board therefore orders** the following: ...
>
> (page 6; emphasis added)

[162] The binding arbitration remedy, that the Board imposed on January 28, 2004 in relation to the third complaint, was partially supported by the facts from the first complaint. While it was appropriate for the original panel to take into consideration the employer's actions in relation to the first complaint when determining what remedy to impose in regards to the third complaint, the panel erred when it considered those same actions a second time when deciding what remedy to impose in regards to the first complaint. Those facts were "spent" and it was an error to use them again on April 8, 2004, to support the imposition of a further remedy, the communications ban, which the Board imposed in relation to the first complaint.

[163] However broad the general remedial jurisdiction of section 99 of the *Code* may be, the remedy imposed must not be punitive and its objective must not be designed otherwise than to redress any imbalance that might have been created by any act on the part of a party. In *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499), the CLRB confirmed these principles in the following fashion:

> The remedy in each case then must be fashioned keeping in mind the need to reestablish the nature of the balance envisaged by the provisions of the *Code*, sound labour relations and the need not to punish but to remedy.
>
> (pages 53; 216; and 14,153)

[164] This reconsideration panel is of the view that the same set of facts cannot be used to support the imposition of two different remedies in relation to two separate complaints. The facts from the first complaint were used to support the binding arbitration remedy. The imposition of a second remedy, the communications ban, based on the same set of facts constitutes an error in law and policy.

[165] For these reasons, this reconsideration panel annulled, in its bottom line decision, the remedial relief

> • Le Conseil conclut que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Les actions décrites en l'instance, soit **dans les dossiers du Conseil n^os^ 23742-C et 24160-C**, ont totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective.
>
> • **Par conséquent, le Conseil ordonne** ce qui suit...
>
> (page 6; c'est nous qui soulignons)

[162] L'ordonnance d'arbitrage exécutoire imposée par le Conseil le 28 janvier 2004 relativement à la troisième plainte résultait en partie des faits de la première plainte. Si le banc initial était fondé de prendre en considération les actions de l'employeur à l'origine de la première plainte pour déterminer le redressement à imposer relativement à la troisième plainte, il a toutefois commis une erreur en tenant compte une seconde fois des mêmes faits pour fixer son choix sur le redressement imposer à l'égard de la première plainte. Ces faits avaient déjà «servi» et c'était une erreur que de les utiliser une nouvelle fois le 8 avril 2004 pour appuyer l'imposition d'une autre mesure de redressement, en l'occurrence l'interdiction de communiquer, relativement à la première plainte.

[163] Peu importe l'étendue du pouvoir réparateur général conféré par l'article 99 du *Code*, le redressement imposé ne doit pas être punitif ni viser d'autre objectif que de corriger le déséquilibre pouvant avoir été créé par un acte d'une des parties. Dans *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499), le CCRT confirme ces principes de la façon suivante:

> Le Conseil doit toujours, au moment de concevoir un redressement, tenir compte de la nécessité de rétablir le genre d'équilibre envisagé par les dispositions du *Code*, de la nécessité de favoriser des relations de travail harmonieuses et du fait que le redressement doit être correctif plutôt que punitif.
>
> (pages 53; 216; et 14,153)

[164] Le banc de révision est d'avis que le même ensemble de faits ne peut pas être utilisé pour justifier l'imposition de deux redressements différents relativement à deux plaintes distinctes. Les faits de la première plainte ont été utilisés pour justifier l'ordonnance d'arbitrage exécutoire. L'imposition d'un deuxième redressement, soit l'interdiction de communiquer, fondée sur le même ensemble de faits constitue une erreur de droit ou de principe.

[165] Pour ces motifs, le banc de révision a annulé, dans sa décision sommaire, le redressement imposé,

issued in relation to the first complaint (Board file no. 23743-C), as imposed by the Board in its April decision.

2 - Binding Arbitration

[166] Did the imposition of the binding arbitration order by the original panel constitute an error in law or policy or a failure to respect a principle of natural justice?

[167] In its January 28, 2004 decision, the Board concluded that the 2004 employer communications, the subject matter of the TWU's third complaint, contravened section 94(1)(a) of the *Code*. As indicated, in determining the appropriate remedy for the contravention, the Board considered the employer's actions that formed the subject matter of both the TWU's first and third complaints. The Board then ordered TELUS to offer the union binding arbitration as a means to settle their collective agreement. TELUS complied with the order and made the offer, which was accepted by the TWU.

[168] This reconsideration panel will use the following subject headings in its review of the imposition of the binding arbitration remedy; (1) Royal Oak Mines (2) Natural Justice - Remedy.

(a) *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*

[169] TELUS submits that there is a lack of any rational nexus between the conduct in which TELUS is alleged to have engaged and the relief awarded by the Board. TELUS states that it was in regards to an application, alleging that TELUS had breached its undertaking, that the Board imposed the binding arbitration order. According to TELUS, the TWU never alleged that TELUS's conduct had undermined its ability to negotiate a collective agreement.

[170] TELUS argues that "TELUS Responds With the Facts!" was completely permissible according to existing jurisprudence. However, even if the communication breached the *Code*, TELUS submits that, given the context within which it occurred and its non-existent impact, the alleged violation was extremely minor in nature.

[171] TELUS submits that the TWU's concern prior to the January 28, 2004 decision, was that TELUS's

dans la décision d'avril, relativement à la première plainte (dossier du Conseil n° 23743-C).

2 - Arbitrage exécutoire

[166] L'ordonnance d'arbitrage exécutoire imposée par le banc initial constitue-t-elle une erreur de droit ou de principe ou le non-respect d'un principe de justice naturelle?

[167] Dans la décision du 28 janvier 2004, le Conseil a conclu que les communications de 2004 de l'employeur, qui font l'objet de la troisième plainte du STT, contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Comme il a été indiqué, pour déterminer le redressement à imposer, le Conseil a tenu compte des actes de l'employeur qui étaient à l'origine de la première et de la troisième plainte du STT. Il a ensuite enjoint à TELUS d'offrir l'arbitrage exécutoire au syndicat comme moyen de régler toute question en suspens qui retarde la conclusion de la convention collective. TELUS s'est conformée à l'ordonnance et a présenté l'offre que le STT a acceptée.

[168] Le banc de révision utilise les titres de rubriques suivants dans son examen de l'imposition de l'arbitrage exécutoire: 1) Arrêt Royal Oak Mines 2) Justice naturelle - mesures de redressement.

a) *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité

[169] TELUS soutient qu'il n'existe pas de lien logique entre les mesures que TELUS aurait prises et la mesure de redressement accordée par le Conseil. TELUS déclare que le Conseil a imposé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire à l'égard d'une demande alléguant que TELUS avait manqué à son engagement. À son point de vue, le STT n'a jamais prétendu que la conduite de TELUS avait anéanti ses efforts pour négocier une convention collective.

[170] TELUS affirme que le document intitulé «TELUS rétablit les faits!» était tout à fait acceptable selon la jurisprudence actuelle. Cependant, même si la communication contrevenait au *Code*, vu le contexte dans lequel elle s'inscrivait et l'absence totale de répercussion, la prétendue violation était très mineure.

[171] TELUS soutient qu'avant la décision du 28 janvier 2004, le STT craignait que la violation de

alleged breach of section 94(1)(a) had threatened the integrity of the strike vote. TELUS argues that the strike vote result of 86.3%, announced on January 29, 2004, dispels any notion that the employer's communications had a negative impact on the results of the vote. TELUS argues that the 86.3% strike vote, and the TWU's own declaration of its support among bargaining unit members, cannot be reconciled with the Board's finding that the TWU has been so undermined by TELUS's conduct that it was not in a position to achieve a collective agreement.

[172] TELUS submits that, prior to the January 28, 2004 decision, the TWU did not ask the Board to impose binding arbitration, nor did it indicate to the Board that it was not capable of continuing to engage in free collective bargaining. TELUS argues that the order to offer binding arbitration runs contrary to well-established labour relations principles by overriding the principle of free collective bargaining.

[173] TELUS submits that the Board jurisprudence upon which the TWU relied in its submissions is readily distinguishable from the instant case. TELUS argues that the original panel's most glaring error is its disregard for the directions of the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*. TELUS is of the view that the only "majority" decision to be found in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, is that, in the absence of circumstances comparable to those present in that case, it would be patently unreasonable, and hence an excess of jurisdiction, for the Board to order binding arbitration. TELUS recalls that the circumstances in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, included a strike in excess of 18 months, the hiring of replacement workers, the employment of security guards with attack dogs to patrol the picket line, an unprecedented fallout to the community, a bomb at the mine which resulted in the deaths of 9 workers, and the laying of murder charges. TELUS argues that the facts in the present case bear no resemblance to those that were in issue in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*.

[174] The TWU's view is that there is a rational nexus between the findings of fact made by the Board and the

l'alinéa 94(1)a) imputée à TELUS eût compromis l'intégrité du vote de grève. TELUS affirme que le résultat du vote de grève annoncé le 29 janvier 2004, favorable à la grève dans une proportion de 86,3 %, dissipe toute crainte à cet égard. Selon TELUS, le résultat du vote de grève et la déclaration du STT selon laquelle il jouissait de l'appui des membres de l'unité de négociation ne s'accordent pas avec la conclusion du Conseil selon laquelle les actes de TELUS avaient à ce point anéanti les efforts du STT qu'il lui était devenu impossible de conclure une convention collective.

[172] TELUS allègue qu'avant la décision du 28 janvier 2004, le STT n'avait pas demandé au Conseil d'imposer l'arbitrage exécutoire ni ne lui avait indiqué qu'il n'était plus en mesure de continuer à s'adonner à la pratique des libres négociations collectives. TELUS soutient que l'ordonnance l'enjoignant à offrir l'arbitrage exécutoire va à l'encontre des principes reconnus en matière de relations du travail en faisant fi du principe de la pratique des libres négociations collectives.

[173] TELUS soutient que la jurisprudence du Conseil sur laquelle s'appuie le STT dans son argumentation se distingue facilement de la présente affaire. À son point de vue, l'erreur la plus flagrante du banc initial est de ne pas avoir tenu compte des lignes directrices énoncées de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité. TELUS est d'avis que la seule décision «majoritaire» qui se trouve dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, est qu'en l'absence de circonstances comparables à celles de cette affaire, il serait manifestement déraisonnable que le Conseil ordonne l'arbitrage exécutoire. Cela équivaudrait pour le Conseil à outrepasser sa compétence. TELUS rappelle les faits de l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, à savoir une grève de plus de 18 mois, l'embauche de travailleurs de remplacement, l'emploi d'agents de sécurité accompagnés de chiens d'attaque patrouillant les lignes de piquetage, les retombées négatives sans précédent dans la collectivité, une bombe dans la mine ayant entraîné le décès de 9 travailleurs, ainsi que le dépôt d'accusations de meurtre. TELUS soutient que les faits de l'espèce ne présentent aucune similitude avec ceux de l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité.

[174] Le STT est d'avis qu'il existe un lien logique entre les conclusions de fait du Conseil et le

remedy it imposed. The TWU submits that the Board did not find that the employer's breach of the *Code* was extremely minor. The TWU argues that the relief granted was an appropriate and informed labour relations solution to an unusual situation.

[175] According to the TWU, the Board concluded that the employer's actions in communicating "TELUS Responds with the Facts!" had discredited the union in the eyes of its membership and that it would be unable, in the circumstances, to achieve a collective agreement. Also according to the TWU, the Board determined that the employer sought to give employees advance notice of what to expect before it notified the union's bargaining representatives and that this was an insidious way of keeping negotiations off-balance.

[176] The TWU submits that the Board was not aware of the outcome of the strike vote at the time it issued its decision and, accordingly, the 86.3% result is irrelevant. The TWU further submits that, in any event, the Board did not base its decision on a determination that TELUS's conduct had merely interfered with the strike vote. The TWU points out that the Board's finding on this issue was that TELUS's actions irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement. The TWU submits that this finding is not reviewable. The union believes that the Board imposed the binding arbitration remedy in order to place the union in the position that it would have been in, had the employer's violations of the *Code* not occurred.

[177] The TWU submits that the binding arbitration remedy was within the jurisdiction of the Board, given the broad remedial powers found in section 99(1) and (2) of the *Code*. The union reviewed what it considered to be the relevant Board jurisprudence and the Supreme Court of Canada's decision in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, and concluded that the binding arbitration order was entirely consistent with the policies of the *Code* and the jurisprudence. The TWU submits that the circumstances before the original panel were "extreme," although perhaps not in the manner faced by the Board and the Supreme Court of Canada prior to the judgment in the *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, case.

[178] The TWU submits that the history of this case, which includes a collective agreement that expired over

redressement imposé. Il soutient que le Conseil n'a pas conclu que la violation du *Code* par l'employeur était très mineure. À son point de vue, le redressement accordé constituait une solution pertinente et avisée sur le plan des relations du travail à un problème inhabituel.

[175] D'après le STT, le Conseil a conclu que la distribution du document «TELUS rétablit les faits!» avait eu pour effet de discréditer le syndicat aux yeux de ses membres et d'anéantir ainsi ses efforts pour conclure une convention collective. Le Conseil a aussi établi que l'employeur cherchait à informer les employés à l'avance du contenu de son offre avant de la communiquer aux représentants de l'agent négociateur et que c'était un moyen insidieux de perturber les négociations.

[176] Le STT affirme que le Conseil ignorait le résultat du vote de grève quand il a rendu sa décision et que, par conséquent, le résultat de 86,3 % n'est pas pertinent. Cela dit, la décision du Conseil ne procède pas de la conclusion que l'employeur s'était tout au plus ingéré dans la tenue du vote. Le STT souligne que le Conseil a conclu, sur cette question, que les actions de TELUS ont totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective. À son point de vue, cette question n'est pas susceptible de réexamen. Le syndicat estime que le Conseil a imposé l'arbitrage exécutoire afin de remettre le syndicat dans la position où il aurait été, si l'employeur n'avait pas contrevenu au *Code*.

[177] Le STT soutient que le Conseil avait compétence pour rendre l'ordonnance d'arbitrage exécutoire, compte tenu des pouvoirs réparateurs généraux dont il est investi par les paragraphes 99(1) et (2) du *Code*. Le syndicat a passé en revue ce qu'il considérait comme la jurisprudence pertinente du Conseil ainsi que la décision de la Cour suprême du Canada dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, et conclu que l'ordonnance d'arbitrage exécutoire s'accordait à tous égards avec les principes énoncés dans le *Code* et la jurisprudence. Le STT est d'avis que les circonstances soumises au banc initial étaient «extrêmes», quoique probablement pas de la même manière que les faits sur lesquels le Conseil et la Cour suprême du Canada ont été appelés à se pencher avant l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité.

[178] Le STT fait valoir que la genèse de l'affaire en instance, dont une convention collective ayant expiré il

three years ago, a Board-supervised representation vote, the merger of two corporate entities with four existing collective agreements, over three years of collective bargaining, evidence of virtually no progress in negotiations at the bargaining table, numerous applications to the Board and the addition of a large number of unrepresented employees to the employer constitutes an unusual situation.

[179] The TWU submits that the binding arbitration order is consistent with the policy of encouraging free collective bargaining under the *Code*. The TWU submits that the Board must foster the achievement of free collective bargaining by preventing parties who have violated the *Code* from taking advantage of those violations during the negotiation period. The TWU submits that the employer violated the *Code* and took advantage of these violations during an extremely sensitive portion of the negotiation period; sensitive because the union was taking a strike vote and because the legal strike or lockout date was imminent.

[180] The parties' submissions relating to the imposition of the binding arbitration order refer to a number of Board decisions, all of which this panel has carefully considered. In reviewing these cases, it is clear that the Supreme Court of Canada's decision in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, is the seminal judicial pronouncement regarding this Board's jurisdiction to impose remedies like binding arbitration.

[181] At issue in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, was an order issued by this Board, following its finding that the employer had failed to bargain in good faith, as required by section 50(a) of the *Code*. That order directed the employer to table an earlier tentative agreement as its formal offer of a collective agreement. The parties were given additional time to negotiate four outstanding issues. The Board ordered that the parties would be subject to binding mediation if those issues were not resolved.

[182] The extraordinary circumstances of that labour dispute were summarized in the following description,

y a plus de trois ans, un scrutin de représentation supervisé par le Conseil, la fusion de deux entités commerciales avec quatre conventions collectives en vigueur, des négociations collectives qui durent depuis plus de trois ans, la preuve de la quasi absence de progrès à la table de négociation, la multitude de demandes présentées au Conseil et l'ajout d'un grand nombre d'employés non représentés, constitue une situation inhabituelle.

[179] Le STT soutient que l'ordonnance d'arbitrage exécutoire s'accorde avec l'un des principes énoncés dans le *Code*, soit encourager la pratique des libres négociations collectives. Le Conseil doit favoriser la réalisation de ce principe en empêchant les parties qui ont violé le *Code* de tirer profit de ces violations pendant la période de négociation. Le STT soutient l'employeur a violé le *Code* et a tiré partie de ces violations durant une phase très délicate de la période de négociation; il s'agissait d'une phase délicate parce que le syndicat tenait un vote de grève et que la possibilité d'une grève ou d'un lock-out prévus par la loi était imminente.

[180] L'argumentation des parties concernant l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire renvoie à un certain nombre de décisions du Conseil, que le banc de révision a examinées avec attention. L'étude de ces affaires a permis d'établir clairement que la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, constitue l'arrêt de principe concernant la compétence du Conseil d'imposer des redressements tels que l'arbitrage exécutoire.

[181] L'objet du litige dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, était une ordonnance rendue par le présent Conseil après avoir conclu que l'employeur avait fait défaut de négocier de bonne foi, comme l'exigeait l'alinéa 50a) du *Code*. Cette ordonnance enjoignait l'employeur de déposer une entente de principe conclue antérieurement à titre d'offre officielle en vue de la conclusion d'une convention collective. Les parties avaient aussi obtenu plus de temps pour négocier quatre questions demeurées en suspens. Le Conseil a ordonné que les parties soumettent leur différend à la médiation exécutoire si leurs efforts pour régler ces questions se soldaient par un échec.

[182] Les circonstances exceptionnelles de ce conflit de travail étaient résumées dans la description qui suit,

prepared by Dr. Nightingale, a professor at Queen's University, that the Supreme Court of Canada referred to in its decision:

> "The complexities of this dispute - including failed conciliation, failed mediation, the rejection of a tentative agreement, a representational dispute within the union, a decertification drive while the strike continues and the continued operation of the mine by replacement workers - are unusual enough. Add to these, the murder of 9 workers, an ongoing RCMP investigation, intimidation and death threats directed toward miners and their families, violence, including beatings which have spilled over into the community and the Mayor of Yellowknife discussing the possible need for martial law and we have a tragedy without precedent in Canadian labour history. The Black Tuesday clash in the Souris, Saskatchewan coal fields in 1931, the 1969 Inco strike, the 1990 Placer Dome strike and the more recent Brunswick Mining and Smelting strike pale in comparison."
>
> (page 406)

[183] The Court was asked to determine what circumstances, if any, would justify the imposition of this kind of a remedy. The Court's decision was made up of three judgments.

[184] Justice Major, who wrote for three of the seven judges, stressed how important it is that employers and unions be allowed to freely negotiate their collective agreements:

> The Board concluded that the failure to reach a collective agreement was adverse to the objects of the *Code*. With respect, this conclusion is incorrect.
>
> The objects of the *Code* are the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes by the parties through the collective bargaining process. It has been repeatedly noted that the obligations of the bargaining parties under the *Code* are to bargain in good faith and to "make every reasonable effort".
>
> Parties are not required to reach an agreement. It is perfectly consistent with the objects of the *Code* for parties to negotiate to impasse provided that the good faith obligation is met. ...
>
> (page 452)

[185] Justice Major concluded that the Board did not have the jurisdiction to make the binding arbitration order:

> Binding mediation and arbitration may be effective mechanisms for resolving disputes but they are mechanisms which may be chosen by the parties as an alternative to free

établie par M. Nightingale, professeur à l'Université Queen's, à laquelle la Cour suprême du Canada renvoie dans sa décision:

> «[TRADUCTION] La complexité de ce conflit - mentionnons l'échec de la conciliation et de la médiation, le rejet de l'entente de principe, le différend avec le syndicat quant au caractère représentatif de celui-ci, la campagne pour la révocation d'accréditation pendant la grève et la poursuite de l'exploitation de la mine par des travailleurs de remplacement - est assez exceptionnelle. Si l'on ajoute à ces éléments le meurtre de neuf travailleurs, une enquête de la GRC en cours, l'intimidation et les menaces de mort contre les mineurs et leur famille, la violence, dont des tabassages, qui s'est déversée dans la collectivité et la déclaration de la mairesse de Yellowknife selon laquelle la loi martiale risquait d'être imposée, on est en présence d'une tragédie sans précédent dans les annales des relations du travail au Canada. L'échauffourée du Mardi noir de 1931 dans les houillères de Souris en Saskatchewan, la grève à l'Inco en 1969, la grève à la Placer Dome en 1990 et la grève plus récente à la Brunswick Mining and Smelting perdent toute leur importance auprès de ce conflit.»
>
> (page 406)

[183] La Cour était appelée à déterminer dans quelles circonstances, le cas échéant, il serait justifié d'imposer ce genre de redressement. La décision de la Cour se composait de trois jugements.

[184] Le juge Major, s'exprimant au nom de trois des sept juges, a souligné à quel point il importait que les employeurs et les syndicats puissent négocier librement leurs conventions collectives:

> Le Conseil a décidé que la non-conclusion d'une convention collective était néfaste à la réalisation des objectifs du *Code*. Avec égards, cette conclusion est erronée.
>
> Les objectifs du *Code* sont l'encouragement de la pratique de négociations collectives libres et du règlement positif des différends par les parties grâce au processus des négociations collectives. Il a souvent été dit que les obligations que le *Code* fait aux parties sont de négocier de bonne foi et de «faire tout effort raisonnable».
>
> Les parties ne sont pas tenues de conclure une convention. Il est parfaitement compatible avec les objectifs du *Code* que les parties négocient jusqu'à l'impasse, pourvu qu'elles satisfassent à leur obligation de négocier de bonne foi...
>
> (page 452)

[185] Le juge Major a conclu que le Conseil n'avait pas compétence pour rendre l'ordonnance d'arbitrage exécutoire:

> La médiation et l'arbitrage exécutoires sont peut-être des mécanismes efficaces de règlement des différends, mais il revient aux parties de les choisir comme solution de rechange

> collective bargaining. It does not lie within the jurisdiction of the Board to impose binding arbitration on the parties where the parties have opted to resolve their dispute through free collective bargaining. In this regard, the Board's order not only lacked the requisite nexus to the breach of the *Code*, it was also antithetical to the objects of the *Code*.
>
> (page 454)

[186] Justice Cory, who also wrote for three judges, found that the extraordinary facts in the case justified the order:

> In fashioning an order the Board was obliged to take into account the long violent and bitter history of the dispute. Moreover, the facts in this case are so extraordinary that, if it were necessary, the Board was justified in going to the limits of its powers in imposing a remedy. ...
>
> (pages 406-407)

[187] Chief Justice Lamer (as he then was) wrote a separate judgment. He stated that while he shared some of the concerns expressed by Justice Major with respect to the "dramatic and intrusive nature" of the remedy imposed by the Board, he ultimately was in agreement with the reasons and conclusions of Justice Cory.

[188] Three of the Justices would have struck down the remedy. Four of the Justices found that the Board's order was justified, given the extraordinary circumstances of the case. Notwithstanding the exceptional nature of the facts in that case, the Court upheld the Board's binding arbitration order by only the slightest of margins.

[189] In *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, Justice Cory stated that a remedial order will be considered patently unreasonable: (1) where the remedy is punitive in nature; (2) where it infringes the *Charter*; (3) where there is no rational connection between the breach, its consequences and the remedy; and (4) where the remedy contradicts the objects of the *Code*. This reconsideration panel will now apply this test to the binding arbitration remedy imposed by the original panel in this case.

(i) Rational Connection

[190] TELUS submits that there is a lack of any rational nexus between the contravention it was found to have committed and the remedy imposed by the Board. Justice Cory, in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, stated, in regards to the Board's authority to issue remedies, that there must

> aux négociations collectives libres. Le Conseil n'a pas compétence pour imposer l'arbitrage exécutoire aux parties quand elles ont choisi de régler leurs différends par les négociations collectives libres. À cet égard, non seulement l'ordonnance du Conseil n'a pas le lien requis avec la violation du *Code*, mais elle va à l'encontre des objectifs du *Code*.
>
> (page 454)

[186] Le juge Cory, qui a également rédigé au nom de trois juges, a statué que les faits exceptionnels de l'espèce justifiaient l'ordonnance:

> Pour rendre son ordonnance, le Conseil a été obligé de prendre en considération le fait que le conflit a été long, violent et amer. De plus, les faits de l'espèce sont si extraordinaires que le Conseil était autorisé, au besoin, à imposer une réparation qui se situait à la limite extrême de ses pouvoirs...
>
> (pages 406-407)

[187] Le juge en chef Lamer (tel était alors son titre) a rédigé un jugement distinct. Il a affirmé que même s'il partageait certaines des préoccupations du juge Major concernant la «nature radicale et interventionniste» du redressement imposé par le Conseil, il souscrivait, en définitive, aux motifs et aux conclusions du juge Cory.

[188] Trois des juges auraient annulé la mesure de redressement. Quatre ont statué que l'ordonnance du Conseil était justifiée, compte tenu des circonstances exceptionnelles de l'affaire. En dépit de la nature exceptionnelle des faits de cette affaire, la Cour a confirmé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire de justesse.

[189] Dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le juge Cory a déclaré qu'une ordonnance de redressement sera considérée comme manifestement déraisonnable: 1) si le redressement est de nature punitive; 2) s'il est contraire à la *Charte*; 3) s'il n'existe aucun lien logique entre la violation, ses conséquences et le redressement; et 4) si le redressement va à l'encontre des objets du *Code*. C'est ce critère que le banc de révision entend maintenant appliquer à l'arbitrage exécutoire imposé par le banc initial en l'espèce.

i) Lien logique

[190] TELUS soutient qu'il n'existe pas de lien logique entre la violation et le redressement imposé par le Conseil. Dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le juge Cory a déclaré, concernant le pouvoir du Conseil de rendre des ordonnances réparatrices, qu'il doit y avoir un

be a relation between the breach, its consequences and the remedy and that:

> ... the necessity for a rational connection is evident from the wording of s. 99(2) which requires that the remedy imposed by the Board be designed to counteract any consequence of the contravention or failure to comply found by the Board. In other words, the Board must be concerned about remedying a specific breach of the *Code*, and in so doing there must be a relationship between the unfair labour practice which has occurred, its consequences to the bargaining process, and the remedy imposed.
>
> (page 410)

[191] On January 28, 2004, the Board concluded that the 2004 communications (third complaint) had contravened section 94(1)(a) of the *Code*. That section provides that "[n]o employer ... shall (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union." The Board then considered all the facts in regards to both the employer's 2003 communications (first complaint) and the employer's 2004 communications and imposed the binding arbitration order "in order to settle the collective agreement between the parties."

[192] The reconsideration panel has two concerns regarding the nexus between the breach that was identified by the Board and the binding arbitration remedy that it imposed. The reconsideration panel's first concern relates to the assumptions that supported the original panel's conclusion as to the consequences that resulted from the identified breach of the *Code*. The Board was of the view that the employer's actions had "irreparably undermined" the union's bargaining efforts. In its April decision, the original panel referred to four different circumstances which, in its view, presented "challenges" to the TWU:

> [3] **Exceptionally**, the Board did not order that the TWU's collective agreement apply to the newly configured unit, but ruled that the union and the employer should negotiate the terms of the collective agreement that should apply to the merged unit, once all the collective agreements had expired. ...
>
> ...
>
> [79] The employer has argued that the TWU is an experienced bargaining agent and has been following a determined course of action during the current round of bargaining and, therefore, is in no need of assistance to protect the interests of bargaining unit members. While this may appear convincing on its face, this argument ignores the fact that the present round of

rapport entre la violation, ses conséquences et le redressement et que:

> ... la nécessité d'un lien rationnel ressort à l'évidence du libellé du par. 99(2), qui exige que la réparation imposée par le Conseil soit conçue pour parer aux effets de la violation qu'il a constatée. Autrement dit, le Conseil doit viser à réparer une violation déterminée du *Code* mais, pour le faire, il doit s'assurer qu'il y a un rapport entre la pratique déloyale, ses conséquences sur le processus de négociation et la réparation imposée.
>
> (page 410)

[191] Le 28 janvier 2004, le Conseil a conclu que les communications de 2004 (troisième plainte) contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Cette disposition prévoit qu'«il est interdit à tout employeur ... a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci». Le Conseil s'est ensuite penché sur tous les faits concernant les communications de 2003 de l'employeur (première plainte) et les communications de 2004 de l'employeur et a imposé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire «pour régler toute question en suspens qui retarde la conclusion d'une convention collective entre les parties».

[192] Le banc de révision a deux préoccupations concernant le lien entre la violation établie par le Conseil et l'ordonnance d'arbitrage exécutoire. La première concerne les hypothèses sur lesquelles était fondée la conclusion du banc initial quant aux conséquences de la violation du *Code*. Le Conseil était d'avis que les actes de l'employeur avaient «totalement anéanti» les efforts de négociation du syndicat. Dans sa décision d'avril, le banc initial faisait référence à quatre situations différentes qui, à son point de vue, constituaient des défis pour le STT:

> [3] **À titre exceptionnel**, le Conseil n'a pas ordonné que la convention collective du STT s'applique à l'unité fraîchement constituée; il a plutôt ordonné que le syndicat et l'employeur négocient la convention collective qui devrait s'appliquer à l'unité fusionnée une fois que toutes les conventions collectives applicables auraient expiré...
>
> ...
>
> [79] L'employeur a fait valoir que le STT est un agent négociateur d'expérience qui n'a pas dévié de sa stratégie dans la ronde de négociation actuelle, de sorte qu'il n'a pas besoin d'aide pour protéger les intérêts des membres de l'unité de négociation. Bien que cela puisse sembler convaincant à première vue, c'est ignorer le fait que la ronde actuelle de

bargaining is different from previous ones. This is not merely the renewal of a previous collective agreement. **The employer has taken the position during negotiations that it refuses to implement the TWU collective agreement and rather wants to negotiate every clause of a new collective agreement.**

[80] **Thus, the TWU is faced with several challenges, the first one being that the TWU is at a disadvantage because the Board did not order that the TWU collective agreement should automatically apply, even though it was the successful bargaining agent as a result of the run-off vote. The second, is that until a new collective agreement** is agreed upon, the union has had to administer four different collective agreements, other than its own. The third is that the TWU now represents employees with collective agreements it did not bargain, but which are being used by the employer as the basis for its bargaining position. The fourth is that bargaining has been ongoing for more than three years without much success.

(pages 2; and 26-27; emphasis added)

négociation diffère des précédentes car il ne s'agit pas seulement, en l'occurrence, du renouvellement d'une ancienne convention collective. **L'employeur a pris la position, dans les négociations, de refuser de mettre en oeuvre la convention collective du STT; il tient plutôt à négocier chaque clause d'une nouvelle convention collective.**

[80] **Le STT a donc plusieurs défis à relever, le premier étant qu'il est désavantagé parce que le Conseil n'a pas ordonné que sa convention collective s'applique automatiquement même s'il est l'agent négociateur qui a été retenu à la suite du scrutin de représentation. Deuxièmement, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue,** le syndicat a dit administrer quatre conventions collectives différentes de la sienne. Troisièmement, il représente actuellement des employés assujettis à des conventions collectives qu'il n'a pas négociées, mais sur lesquelles l'employeur se base à la table de négociation. Quatrièmement, les négociations s'éternisent depuis plus de trois ans sans grand succès.

(pages 2; et 26-27; c'est nous qui soulignons)

[193] These comments were made in respect of facts that the original panel took into consideration when it decided that the binding arbitration order was the appropriate remedy. The reconsideration panel is of the view that the original panel should have assessed the impact of these circumstances not only on the union, as it did, but also on the employer. For example, the original panel stated that the union was facing challenges since it had to administer four different collective agreements and since bargaining had been going on for more than three years. While these are important circumstances, and it was appropriate for the original panel to consider the labour relations context surrounding the communications, the original panel did not consider the challenges that lengthy negotiations and having to administer a series of collective agreements would have placed on the employer as well.

[193] Ces observations ont été formulées relativement aux faits dont le banc initial a tenu compte lorsqu'il a décidé que l'ordonnance d'arbitrage exécutoire constituait le redressement indiqué. Le banc de révision est d'avis que le banc initial aurait dû évaluer l'impact de ces circonstances, non seulement sur le syndicat, comme il l'a fait, mais également sur l'employeur. Ainsi, le banc initial a déclaré que le syndicat était confronté à des défis étant donné qu'il était obligé d'administrer quatre conventions collectives différentes et que les négociations duraient depuis plus de trois ans. Bien que ces circonstances soient importantes et que le banc initial fut fondé de tenir compte du contexte des relations du travail dans lequel s'inscrivaient les communications, le banc initial n'a pas pris en compte les difficultés que des longues négociations et l'obligation d'administrer une série de conventions collectives auraient également causé à l'employeur.

[194] The original panel suggests that the TWU is vulnerable as a result of a prior 2001 Board decision. In that decision, *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108, the Board had to consider the consequences of the 1999 merger between BC Tel and TELUS Alberta. The Board was seized with the issue of whether or not the TWU collective agreement should be applied to the newly consolidated unit of employees following the merger. After hearing and considering the arguments of the parties, the Board determined that it was not appropriate to impose the TWU collective agreement on the new bargaining unit. Rather, the Board concluded that the existing collective agreements

[194] Le banc initial formule l'opinion que le STT est vulnérable en raison d'une décision antérieure du Conseil datant de 2001. Dans cette décision, *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108, le Conseil a dû se pencher sur les conséquences de la fusion de BC Tel et TELUS Alberta survenue en 1999. Il s'agissait de déterminer si la convention collective du STT devait ou non s'appliquer à la nouvelle unité regroupant les employés des deux entités antérieures. Après avoir entendu et pris en considération les arguments des parties, le Conseil a statué qu'il n'était pas indiqué d'imposer la convention collective du STT à la nouvelle unité de négociation. Il

should remain in effect until such time as a replacement agreement was negotiated for the merged unit.

[195] Despite this reasoned decision of the Board, the original panel nevertheless draws the conclusion that the TWU is vulnerable as a result of that decision, and further, implies that there is something improper in the employer taking the position at the bargaining table that it refuses to voluntarily implement the TWU agreement but rather insists on negotiating the terms of the new agreement.

[196] The reconsideration panel questions the conclusion drawn by the original panel from the fact that the Board's 2001 decision did not impose the TWU collective agreement on the new bargaining unit. The original panel was of the view that because of this, the TWU was disadvantaged. Moreover, having considered the impact that the imposition of that collective agreement might have had on the TWU, the original panel should also have considered its impact on the employer. The collective agreement contained terms that the TWU had previously negotiated and it was argued to have been the most generous of the four collective agreements in place at the time.

[197] Accordingly, the reconsideration panel is of the view that the original panel formed certain assumptions about what it considered to be the existing "imbalance" in the bargaining process at the time of the employer's breach of the *Code*, and that these assumptions were unfounded. These unfounded assumptions led to an ill-founded determination as to the true nature and extent of the effects or consequences of the *Code* violations, which supported the particular remedy imposed.

[198] It was as a result of these concerns regarding the original panel's "irreparable damage" finding, that the reconsideration panel stated, in its bottom line decision, that it only upheld the "ultimate findings in respect of the alleged contraventions of the *Code*." In other words, this panel found no error concerning the conclusions of the original panel that the employer communications had contravened the *Code*. It was an error of law or policy, however, to have made the assumptions it did in coming to the conclusion that the employer's actions had irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement.

a conclu que les conventions collectives existantes devaient demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée pour l'unité fusionnée.

[195] Cette décision motivée du Conseil n'a cependant pas empêché le banc initial de conclure que le STT était devenu vulnérable depuis cette décision et de laisser sous-entendre qu'il y a quelque chose de répréhensible dans le fait que l'employeur refuse, à la table de négociation, de mettre en oeuvre volontairement la convention du STT et insiste plutôt pour négocier les modalités de la nouvelle convention.

[196] Le banc de révision remet en question la conclusion que le banc initial a tirée du fait que la décision du Conseil de 2001 n'imposait pas la convention collective du STT à la nouvelle unité de négociation. Le banc initial était d'avis que le STT s'en trouvait dès lors désavantagé. De plus, ayant tenu compte de l'impact qu'aurait pu avoir l'imposition de cette convention collective sur le STT, le banc initial aurait également dû en faire autant dans le cas de l'employeur. La convention collective renfermait des modalités que le STT avait jadis négociées et était, à en juger par les arguments présentés, la plus généreuse des quatre conventions collectives en vigueur à l'époque.

[197] Par conséquent, le banc de révision est d'avis que le banc initial a formulé certaines hypothèses concernant ce qu'il considérait comme le «déséquilibre» existant dans le processus de négociation au moment où l'employeur a enfreint le *Code*, et que ces hypothèses n'étaient pas fondées. Ces hypothèses non fondées ont mené à une décision non fondée sur la nature et l'ampleur véritables des effets ou des conséquences des violations du *Code* qui sont à l'origine du redressement particulier imposé.

[198] Ces préoccupations au sujet de la conclusion du banc initial concernant l'existence d'un préjudice irréparable ont incité le banc de révision à déclarer, dans sa décision sommaire, qu'il confirmait seulement les «conclusions finales concernant les prétendues violations du *Code*». Autrement dit, le banc de révision a conclu à l'absence d'erreur dans les conclusions du banc initial selon lesquelles les communications de l'employeur contrevenaient au *Code*. En revanche, le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe en s'appuyant sur les hypothèses qu'il avait formulées pour conclure que les actes de l'employeur avaient totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective.

[199] In retrospect, it is unfortunate that the original panel had not waited an additional day before releasing its January 28, 2004 binding arbitration decision. Had it waited the extra day, it would have known on January 29, 2004, that 86.3% of the employees had voted in favour of a strike, and it would have had the opportunity to consider that result in making its determination as to the consequences of the breach and what remedy to impose.

[200] The reconsideration panel's second concern relates to the relationship between the specific contravention of impermissible employer conduct that was identified by the original panel and the remedy of binding arbitration that it imposed. The third complaint alleged that the employer had contravened section 94(1)(a) of the *Code*. The Board's role was to look at the employer communications and decide whether or not they were appropriate, given the restrictions set out in the *Code* and the jurisprudence. Having found that the employer's communications had contravened section 94(1)(a) of the *Code*, the original panel was then obliged to identify a remedy that would return the parties to the position they would have been in had there not been the inappropriate communications.

[201] The original panel went further than identifying a remedy for the specific contravention that it had identified. Having found a contravention of the *Code*, the original panel then appeared to handle the complaint as if it were a complaint alleging that the employer had been bargaining in bad faith, in contravention of section 50(a) of the *Code*. When faced with that kind of allegation, the Board conducts a review of the respondent's conduct and bargaining positions taken throughout the negotiations, to determine whether it had bargained in bad faith. Even though the original panel was not seized with an allegation of bad faith bargaining, it nevertheless reviewed all the facts in the first and third complaints and assessed the various bargaining positions taken in negotiations and concluded that the employer's actions had "irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement." The Board then imposed a remedy that would "settle the collective agreement between the parties." The Board imposed the binding arbitration remedy in order to settle the terms of the parties' collective agreement.

[199] En rétrospective, il est regrettable que le banc initial n'ait pas attendu un jour de plus avant de rendre sa décision du 28 janvier 2004 imposant l'arbitrage exécutoire. Eût-il attendu, il aurait appris, le 29 janvier 2004, que 86,3 % des employés s'étaient prononcés en faveur de la grève; il aurait alors eu la possibilité de tenir compte de ce résultat pour dans son appréciation des conséquences de la violation et du redressement à imposer.

[200] La seconde préoccupation du banc de révision a trait au rapport entre la violation particulière, c'est-à-dire la conduite non autorisée de l'employeur, qui a été établie par le banc initial, et le redressement imposé, c'est-à-dire l'arbitrage exécutoire. La troisième plainte alléguait que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le rôle du Conseil était d'examiner les communications de l'employeur et d'en apprécier la pertinence, compte tenu des limites imposées par le *Code* et la jurisprudence. Ayant statué que les communications de l'employeur allaient à l'encontre de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, le banc initial était alors tenu de concevoir un redressement qui remettrait les parties dans la position où elles auraient été, s'il n'y avait pas eu les communications inacceptables.

[201] Le banc initial ne s'en est pas tenu à concevoir un redressement pour parer aux effets de la violation particulière qu'il avait identifiée. Ayant conclu qu'il y avait eu violation du *Code*, le banc initial semble ensuite avoir traité la plainte comme s'il s'agissait d'une plainte alléguant que l'employeur avait négocié de mauvaise foi, en violation de l'alinéa 50a) du *Code*. Face à ce genre d'allégation, le Conseil procède à un examen de la conduite de l'intimé et des positions adoptées à la table de négociation tout au long du processus de négociation afin de déterminer s'il avait négocié de mauvaise foi. Même s'il n'est pas saisi d'une allégation de négociation de mauvaise foi, le banc initial a néanmoins examiné tous les faits de la première et de la troisième plainte et apprécié les différentes positions présentées à la table de négociation avant de conclure que les actes de l'employeur avaient «totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective». Le Conseil a ensuite imposé un redressement pour «régler toute question en suspens qui retarde la conclusion d'une convention collective entre les parties». Le Conseil a imposé l'arbitrage exécutoire afin que soient établies les modalités de la convention collective des parties.

[202] The Board's mandate, when imposing remedies, is to fashion one that addresses the specific contravention that has been identified, not to choose a remedy that will result in the conclusion of a collective agreement. The *Code* does not require parties to a labour dispute to reach an agreement. It is consistent with the objects of the *Code* for them to be unsuccessful in their negotiations and for the parties to exercise their legal right to strike or lockout in situations where they are not able to otherwise conclude a collective agreement.

[203] It is for these reasons that the reconsideration panel concludes that the necessary rational connection between the contravention, the consequences of the breach and the remedy imposed was lacking in the present case and as such the imposition of the binding arbitration order constitutes an error of law and policy.

(ii) Policy Consistency

[204] "Free collective bargaining" is one of the *Code*'s fundamental principles.

[205] The Preamble to the *Code* states:

> WHEREAS there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;
>
> AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;
>
> ...
>
> AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ...

[206] In *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, Justice Cory described "free collective bargaining" as being "a corner stone of the Canada Labour *Code* and of labour relations" (page 421). Justice Lamer stated that this policy interest "is undoubtedly one of the most important and one of the most sacred" (page 379).

[202] Le mandat du Conseil, lorsqu'il impose des ordonnances réparatrices, consiste à façonner un redressement qui pare aux effets néfastes de la violation particulière ayant été identifiée plutôt qu'un redressement qui sera propice à la conclusion d'une convention collective. Le *Code* n'exige pas que les parties à un conflit de travail concluent une convention collective. Il n'y a aucune contradiction avec les objets du *Code* dans le fait que les parties échouent dans leurs négociations et exercent leur droit de grève ou d'un lock-out en vertu de la loi dans les situations où elles sont incapables de conclure une convention collective.

[203] C'est pour ces motifs que le banc de révision conclut que le lien logique qui doit nécessairement exister entre la violation, les conséquences qu'elles a eues et le redressement imposé était absent en l'espèce et que l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire constitue dès lors une erreur de droit ou de principe.

ii) Cohérence des principes

[204] La pratique des «libres négociations collectives» constitue l'un des principes fondamentaux du *Code*.

[205] Le préambule du *Code* est libellé comme suit:

> Attendu:
>
> qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends; que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;
>
> ...
>
> que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...

[206] Dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le juge Cory décrit les «libres négociations collectives» comme «un principe fondamental du *Code* canadien du travail et des relations du travail» (page 421). Le juge Lamer déclare que ce principe «est certainement l'un des plus importants et l'un des plus sacrés» (page 379).

[207] There are many reasons why allowing employers and unions to freely negotiate the terms of their collective agreements is fundamental to effective labour relations. The Sims Report indicates why this is such an important principle:

> ... the parties themselves are the best architects of their situations. Therefore, through statute, we promote voluntarism, encouraging the parties to settle their own collective agreements, giving them full scope to negotiate terms and conditions of employment and allowing them to design their own dispute resolution mechanisms. We give them the opportunity and responsibility to codify their own affairs. We restrict or limit these rights as little as possible.
>
> (page 36)

[208] In *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, Justice Cory felt that putting an end to "free collective bargaining," in that case, was justified for the following reasons:

> ... Where the dispute has been bitter and lengthy; the parties intransigent and their positions intractable; when it has been found that one of the parties has not been bargaining in good faith and that this failure has frustrated the formation of a collective bargaining agreement; and where a community is suffering as a result of the strike then a Board will be justified in exercising its experience and special skill in order to fashion a remedy. This will be true even if the consequence of the remedy is to put an end to free collective bargaining. ...
>
> (pages 421-422)

[209] Justice Cory, in arriving at this conclusion, also considered it important that the parties had been through a bitter and violent 18 month long strike and that the surrounding community had been gravely affected by the dispute:

> ... Certainly, free collective bargaining had been given every opportunity to function over 18 long months. By then, this approach had taken such a grave toll on the Yellowknife community, that the Board had a responsibility to take into account the interests of others. ...
>
> (page 414)

[210] There is little comparison between the facts that Justice Cory referred to in the above passages, that supported the imposition of the order in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, and the facts in the case at hand.

[211] Firstly, in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, the mine operation

[207] Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles permettre aux employeurs et aux syndicats de négocier librement les modalités de leurs conventions collectives constitue le fondement de relations du travail fructueuses. Le Rapport Sims indique pourquoi ce principe est si important:

> ... ce sont les parties qui sont le mieux en mesure de décider de ce qu'elles doivent faire. [Le *Code*] encourage le volontarisme et les parties à définir leur propre convention collective. Elles ont donc toute la latitude pour négocier les conditions d'emploi de même que pour concevoir des mécanismes de règlement des désaccords. Le cadre légal leur offre l'occasion et la responsabilité de codifier leurs propres affaires et restreint leurs droits le moins possible.
>
> (pages 40-41)

[208] Dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le juge Cory estimait qu'il était justifié, dans ce cas, de mettre fin aux «libres négociations collectives» pour les motifs suivants:

> ... Si le conflit a été long et amer, les parties intransigeantes et leurs positions inflexibles, si l'on a constaté que l'une des parties n'a pas négocié de bonne foi et que ce manquement a empêché la conclusion d'une convention collective, si la grève cause des torts à la collectivité, alors le conseil peut légitimement user de son expérience et de ses compétences spécialisées pour concevoir une réparation. Cela vaut même si la réparation a pour effet de mettre fin aux libres négociations collectives...
>
> (pages 421-422)

[209] Pour en arriver à cette conclusion, le juge Cory a également accordé de l'importance au fait que les parties avaient vécu une grève violente et amère qui avait perduré pendant 18 mois et que la collectivité environnante en avait été gravement perturbée:

> ... Durant 18 longs mois, la méthode des libres négociations collectives a certainement eu toutes les chances de faire ses preuves. À la fin de cette période, cette méthode avait causé des torts si graves à la collectivité de Yellowknife qu'il incombait au Conseil de tenir compte des intérêts des autres...
>
> (page 414)

[210] Il y a peu de points communs entre les faits auxquels le juge Cory fait référence dans les passages reproduits précédemment, qui justifiaient l'imposition de l'ordonnance dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, et les faits de l'espèce.

[211] Premièrement, dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, la

had been shut down for 18 months, as a result of a strike, at the time the order was imposed by the Board. The parties, in the present case, had not even acquired the legal right to strike or lockout at the time the binding arbitration order was imposed. TELUS and the TWU were at a critical point in the collective bargaining process; the point at which arguably the most amount of pressure is brought to bear on the parties, from a labour relations perspective, to conclude a collective agreement. It is just prior to the acquisition of the legal right to strike or lockout that a significant number of collective agreements are concluded.

[212] Secondly, in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, there had been an allegation by the union that the employer had bargained in bad faith during their negotiations to conclude a new collective agreement, in contravention of section 50(a) of the *Code*. In that case, the Board held an eight-day hearing in regards to that allegation and concluded that the employer had contravened the section 50(a) obligation in three ways.

[213] In the present case, the only allegation before the Board to the effect that the employer had contravened its section 50(a) obligation to bargain in good faith, was filed in respect of the replacement worker complaint (second complaint). The original panel dismissed that allegation as follows:

> [113] ... the union has not alleged compelling facts, other than the employer contacting retirees. While such actions are frustrating to the union, they do not on their own justify a finding that section 94(1)(a) has been violated. Nor has the union presented facts to support a violation of the duty to bargain in good faith, in violation of section 50(a) of the *Code*. ...
>
> (page 39)

[214] Accordingly, there was no finding by the original panel that section 50(a) had been contravened by the employer, to support the imposition of the binding arbitration order.

[215] Thirdly, Justice Cory considered the impact the strike was having on the surrounding community to be an important element in support of the remedy that the Board imposed:

mine était fermée depuis 18 mois, à cause d'une grève, quand l'ordonnance a été imposée par le Conseil. Dans l'affaire qui nous occupe, les parties n'avaient même pas acquis le droit de grève ou de lock-out en vertu de loi au moment où l'ordonnance d'arbitrage exécutoire a été imposée. TELUS et le STT se trouvaient à une étape cruciale du processus de négociation collective, c'est-à-dire l'étape où les parties sont certainement ressentent le plus l'urgence, du point de vue des relations du travail, de conclure une convention collective. C'est dans les jours et les heures qui précèdent le moment de l'acquisition du droit de grève ou de lock-out en vertu de la loi que le plus de conventions collectives sont conclues

[212] Deuxièmement, dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, le syndicat avait allégué que l'employeur avait négocié de mauvaise foi pendant les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective, en violation de l'alinéa 50a) du *Code*. À l'issue d'une audience d'une durée de huit jours relativement à cette allégation, le Conseil en était venu à la conclusion que l'employeur avait manqué de trois façons à l'obligation à laquelle il était tenu en vertu de l'alinéa 50a).

[213] En l'espèce, la seule allégation selon laquelle l'employeur a fait défaut de négocier de bonne foi en application de l'alinéa 50a) a été déposée relativement à la plainte concernant les travailleurs de remplacement (la deuxième plainte). Elle a été rejetée par le banc initial dans les termes suivants:

> [113] ... le syndicat n'a pas avancé de faits convaincants, si ce n'est que l'employeur a communiqué avec des retraités. Bien que ces actions soient une source de frustration pour le syndicat, elles ne justifient pas en elles-mêmes une conclusion d'infraction à l'alinéa 94(1)a). Le syndicat n'a pas non plus présenté de faits pour étayer son allégation de violation de l'obligation de négocier de bonne foi à l'encontre de l'alinéa 50a) du *Code*...
>
> (page 39)

[214] Par conséquent, le banc initial n'a pas conclu que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 50a) pour justifier l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire.

[215] Troisièmement, le juge Cory a considéré que l'impact de la grève sur la collectivité environnante constituait un élément important qui justifiait le redressement imposé par le Conseil:

> It is essential to understand the impact which this strike had on the community of Yellowknife. This was a factor which the Board of necessity had to consider in fashioning its remedy. ...
>
> (page 412)

[216] In the case at hand, there is no indication in any of the original panel's decisions that the labour dispute was having an adverse impact on the surrounding community.

[217] Justice Lamer, in his short judgment, concluded that exceptional and compelling circumstances would have to exist before "free collective bargaining" could be destroyed by the imposition of an invasive remedial order:

> ... such an extraordinary order, while justified in these circumstances, runs against the established grain of federal and provincial labour *Codes* by overriding the cherished principle of "free collective bargaining" which animates our labour laws. While Cory J. is correct in emphasizing that the principle of "free collective bargaining" is not the only policy interest advanced by the *Code*, it is undoubtedly one of the most important and one of the most sacred ... I find that in the absence of exceptional and compelling circumstances such as those prevailing in this case, it will normally be patently unreasonable for a labour board to impose such an invasive remedial order in light of the core value of free collective bargaining enshrined in the *Code*.
>
> (page 379)

[218] Notwithstanding the exceptional nature of the facts in that case, it was only by a very slight majority (4-3 split) that the Court upheld the Board's remedy.

[219] While the facts in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, were exceptional and compelling, the same can not be said for the facts in the case at hand. The following facts assist in understanding why the circumstances in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, were both exceptional and compelling: a bitter and violent 18 month strike; various attempts were made to effect a settlement during the strike; frequent picket line violence; the termination of 42 employees for their picket line activities; and a mine explosion that killed 9 workers and resulted in a murder conviction. As Dr. Nightingale stated, "beatings, murders, death

> Il est essentiel de comprendre les répercussions de cette grève sur la collectivité de Yellowknife. C'est un facteur que le Conseil devait nécessairement prendre en considération en décidant de la réparation...
>
> (pages 412-413)

[216] Dans l'affaire qui nous occupe, il n'est indiqué dans aucune des décisions du banc initial que le conflit de travail avait un impact défavorable sur la collectivité environnante.

[217] Le juge Lamer, dans son bref jugement, a conclu qu'il devait exister des circonstances exceptionnelles et contraignantes avant que la pratique des «libres négociations collectives» puisse être détruite par l'imposition d'une ordonnance de redressement envahissante:

> ... une ordonnance extraordinaire comme celle-ci, encore qu'elle soit justifiée dans les circonstances, va à l'encontre des *Codes* du travail fédéral et provinciaux car elle déroge au principe cher des «libres négociations collectives» qui inspire nos lois sur les relations du travail. Le juge Cory a certes raison de souligner que le principe des «libres négociations collectives» n'est pas le seul objectif de la politique du travail qui est consacré par le *Code*, mais il est certainement l'un des plus importants et l'un des plus sacrés... je suis d'avis qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes comme celles de la présente instance il sera manifestement déraisonnable normalement qu'un conseil des relations du travail impose une telle ordonnance réparatrice envahissante étant donné que les libres négociations collectives représentent une valeur fondamentale consacrée par le *Code*.
>
> (page 379)

[218] Malgré la nature exceptionnelle des faits de cette affaire, ce n'est que par une très faible majorité (à 4 contre 3) que la Cour a confirmé la mesure de redressement imposée par le Conseil.

[219] Si les faits décrits dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, étaient exceptionnels et convaincants, il en va autrement des faits de l'espèce. Les faits suivants nous aident à mieux comprendre pourquoi la situation décrite dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, étaient à la fois exceptionnels et convaincants: une grève amère et violente qui perdurait depuis 18 mois, diverses tentatives pour en venir à un règlement pendant la grève, de fréquentes échauffourées sur les lignes de piquetage, le licenciement de 42 employés à cause de leurs activités sur les lignes de piquetage, ainsi qu'une explosion dans

threats, and bomb threats have ruptured the life of the mine and the community."

la mine ayant causé le mort de 9 travailleurs et entraîné une condamnation pour meurtre. Selon M. Nightingale, «les tabassages, les meurtres, les menaces de mort et les alertes à la bombe ont gravement perturbé la vie de la mine et de la collectivité».

[220] There is very little similarity between those facts and the facts in the present case. It is true that TELUS and the TWU have been involved in a lengthy dispute and that negotiations have been very difficult. The complexity of the issues that the parties are dealing with can not be underestimated. Some attempts have been made to assist the parties in resolving their dispute. These, however, do not constitute exceptional or compelling circumstances that would justify the imposition of such an invasive remedial order that effectively put an end to "free collective bargaining" between the parties. It is not unusual, in the federal jurisdiction, given the size of the employers and the unions, the competitive and complex nature of the industries within which they operate, and the difficult collective bargaining issues that arise at the negotiating table, for parties to be engaged in lengthy disputes that involve a myriad of very complicated issues.

[220] Il existe très peu de similitudes entre ces faits et ceux de l'espèce. Certes, le conflit entre TELUS et le STT s'éternise et les négociations ont été très ardues. On ne peut sous-estimer la complexité des questions auxquelles les parties doivent trouver réponse. Il y a eu des tentatives pour aider les parties à régler leur différend. Toutefois, ce ne sont pas là des circonstances exceptionnelles ou convaincantes justifiant l'imposition d'une ordonnance de redressement envahissante qui met un terme, dans les faits à la pratique des «libres négociations collectives» entre les parties. Il n'est pas inhabituel, dans le secteur de compétence fédérale, compte tenu de la taille des employeurs et des syndicats, de la nature concurrentielle et de la complexité de leurs secteurs d'activité et des questions épineuses soulevées à la table de négociation, que des parties soient impliquées dans des conflits interminables concernant une multitude de questions très complexes.

[221] It is for these reasons that the reconsideration panel concluded that the imposition of the binding arbitration order in this case constituted an error in law and policy and annulled, in its bottom line decision, the order directing TELUS to offer binding arbitration to the TWU. The original panel exceeded the limits of its powers when it imposed the binding arbitration order on the parties to this dispute.

[221] C'est pour ces motifs que le banc de révision a conclu que l'imposition de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire en l'espèce constituait une erreur de droit ou de principe et a annulé, dans sa décision sommaire, l'ordonnance enjoignant à TELUS d'offrir l'arbitrage exécutoire au STT. Le banc initial a outrepassé sa compétence en imposant cette ordonnance aux parties.

(b) Natural Justice - Remedy

b) Justice naturelle - redressements

[222] Did the imposition of the binding arbitration order by the original panel breach the rules of natural justice?

[222] Le banc initial a-t-il omis de respecter les règles de justice naturelle en imposant l'ordonnance d'arbitrage exécutoire?

[223] The next ground for reconsideration of the binding arbitration order is based on an alleged breach of the rules of natural justice. TELUS has raised numerous other natural justice issues that challenged other aspects of the original panel's decision. They will be addressed later in these reasons.

[223] Le prochain moyen de réexamen de l'ordonnance d'arbitrage exécutoire est fondé sur une omission de respecter les règles de justice naturelle. TELUS a soulevé de nombreuses autres questions de justice naturelle relativement à d'autres aspects de la décision du banc initial. Elles seront examinées plus loin dans les présents motifs.

[224] TELUS asserts that its natural justice rights were violated because in the context of an expedited hearing, the original panel, in its January 14, 2004 correspondence, advised the parties as to the four specific remedies it was considering. All four remedies

[224] TELUS fait valoir que ses droits de justice naturelle n'ont pas été respectés vu que, dans le contexte d'une audience accélérée, le banc initial, dans sa correspondance datée du 14 janvier 2004, a informé les parties des quatre mesures de redressement

dealt with limiting certain communications by TELUS with its bargaining unit employees. TELUS submits that without notice or opportunity to make submissions, the original panel changed its position and proceeded to issue the binding arbitration order, a completely different remedy from those that the Board had earlier indicated it would consider. According to TELUS, that remedy was neither requested nor even remotely contemplated by either of the parties to the complaint.

[225] TELUS thus alleges that the combination of the expedited hearing, the reversal of the Board from its express indication concerning the nature of the remedies it would consider, and the imposition of relief that was never contemplated by either party, constituted a denial of natural justice.

[226] The TWU denies that the Board in some way "reversed" its position concerning the awarding of relief not contemplated by the parties. The TWU submits that the Board had the jurisdiction to impose the binding arbitration remedy and that the Board was under no obligation to request further submissions from the parties.

[227] The TWU relies specifically on the Board's decision in *D.H.L. International Express Limited*, [2002] CIRB no. 159 as authority for the proposition that the Board need not go back to the parties when it contemplates a remedy different from that requested by either party. In that case, the employer objected to the portion of the remedy, which required it to offer binding arbitration on several grounds. It argued that the Board had violated the principles of natural justice and procedural fairness because such form of remedy was not requested by the union, was not raised at the hearing of the matter and was made without any notice to the employer. The panel hearing that reconsideration, indicated that the Board was not prevented from ordering a remedy not requested by one of the parties and that there was no obligation on the Board to notify the parties and obtain submissions respecting a remedy it was contemplating. That panel stated that to impose such an obligation would contradict the *Code*'s remedial provisions, which contemplate that once a violation has been found, the Board is free to directly and promptly remedy the effect and impact of the violation. Furthermore, such an obligation would also run contrary to the purposes and objectives of the *Code*,

particulières qu'il envisageait imposer. Ces mesures avaient toutes pour but de limiter certaines communications entre TELUS et les employés de l'unité de négociation. TELUS soutient que, sans donner de préavis ou sans accorder aux parties la possibilité de faire valoir leurs arguments, le banc initial a modifié sa position et imposé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire, un redressement tout à fait différent des mesures que le Conseil était censé envisager. Ce redressement n'a été ni demandé ni même vaguement envisagé par l'une ou l'autre des parties à la plainte.

[225] TELUS allègue donc que combinés ensemble, l'audience accélérée, le changement de position du Conseil par rapport à l'indication expresse donnée concernant la nature des redressements envisagés et l'imposition d'un redressement auquel les parties n'avaient jamais songé constituaient un déni de justice naturelle.

[226] Le STT nie que le Conseil est en quelque sorte revenu sur sa position concernant l'imposition d'un redressement non envisagé par les parties. Il soutient que le Conseil avait compétence pour imposer l'arbitrage exécutoire et que rien ne l'obligeait à demander aux parties de lui présenter des arguments complémentaires.

[227] Le STT s'appuie expressément sur la décision rendue par le Conseil dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2002] CCRI n° 159, au soutien de la proposition selon laquelle le Conseil n'est pas tenu de solliciter l'avis des parties lorsqu'il envisage d'imposer une mesure de redressement différente de celle demandée par l'une ou l'autre des parties. Dans cette affaire, l'employeur s'opposait au volet de la mesure de redressement qui l'obligeait à offrir l'arbitrage exécutoire, et ce pour plusieurs motifs. Il a soutenu que le Conseil avait omis de respecter des principes de justice naturelle et d'équité procédurale parce que ce redressement n'avait pas été demandé par le syndicat, qu'il n'avait pas fait l'objet de débats à l'audition de l'affaire et qu'il avait été imposé sans notifier l'employeur. Le banc chargé de statuer sur la demande de réexamen a indiqué que le Conseil avait toute latitude pour imposer un redressement non demandé par une partie et que rien ne l'obligeait à en notifier les parties et à solliciter leurs vues au sujet d'un redressement envisagé. Le banc a déclaré que l'imposition d'une telle obligation irait à l'encontre des dispositions réparatrices du *Code*, qui prévoient qu'une fois qu'une violation a été constatée, le Conseil peut

in terms of its statutory remedial process designed to provide the Board with broad remedial powers to allow it to quickly and flexibly assist parties to resolve their labour relations disputes. The reconsideration panel in *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, had this to say:

> [35] The suggestion that the Board should notify the parties respecting a remedy that it is contemplating if that remedy was not specifically addressed by the parties in their submissions on remedies would mean that in every case where the Board finds a violation of the statute after consideration of the arguments and evidence before it and wishes to provide a remedy other than those suggested by the parties, it must obtain the submissions of the parties on the remedy being considered.
>
> [36] The insertion of a two-stage process appears to directly contradict the provisions of sections 99(1) and 99(2) of the *Code*, which contemplate that upon a finding of a violation of the cited sections, the remedy to be provided then falls within the discretion of the Board. A careful reading of the section leads one to infer that the Board is free to directly and promptly remedy violations, particularly serious violations, of the provisions of the *Code*. Where the section providing for remedial action by the Board does not impose any requirement other than that the Board order appropriate remedies and relief in accordance with its provisions, the insertion of an additional requirement of notice would appear to find little support in the *Code*. Of course the Board must have before it the evidence it needs to ensure that any remedy ordered meets the requirements of section 99.
>
> [37] Additionally, such a process would appear to be contrary to the flexible and remedial statutory processes provided by the *Code*. Parties will not, and cannot, make submissions on every fathomable remedy that could be prescribed by the Board. Each will advocate for the remedy or remedies that it feels would most benefit them, not the remedy that is necessarily the most appropriate in the circumstances. The imposition of a process that requires the Board to go back to the parties when a remedy other than those suggested by the parties is being considered, which would necessarily result if this aspect of the employer's argument is accepted, is contrary to the purposes and objectives of the *Code*. Not only would the Board's ability to quickly assist parties to resolve labour relations disputes be seriously harmed, but the Board's expertise and the wide discretion given to it under section 99 of the *Code* would be compromised. It is simply not appropriate to import common law processes of pleading and the limitations on available remedies consequent upon them to a modern statutory remedial process such as that provided by the *Code*. It is equally not appropriate to import a two-step process akin to that of the criminal law, involving a

intervenir rapidement et directement pour parer aux effets néfastes de la violation. Qui plus est, une telle obligation irait à l'encontre des buts et objets du *Code*, eu égard au processus de redressement conférant au Conseil des pouvoirs réparateurs généraux lui permettant d'intervenir rapidement et avec souplesse pour aider les parties à régler leurs conflits de travail. Dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, le banc de révision fait observer ce qui suit:

> [35] L'argument selon lequel le Conseil doit informer les parties qu'il envisage de rendre une ordonnance de redressement au sujet de laquelle les parties n'ont pas explicitement présenté d'arguments dans leurs plaidoiries sur les réparations applicables signifierait que, chaque fois que le Conseil conclut qu'il y a eu violation de la loi après avoir pris en considération les observations et les éléments de preuve qui lui ont été soumis et qu'il souhaite accorder une réparation qui ne correspond pas aux mesures de redressement proposées par les parties, il doit absolument solliciter les vues des parties sur la question.
>
> [36] L'ajout de ce processus à deux étapes semble tout à fait incompatible avec les dispositions des paragraphes 99(1) et (2) du *Code*, qui accorde au Conseil la latitude voulue pour rendre les ordonnances qu'il juge nécessaires après avoir statué qu'il y avait eu violation des dispositions mentionnées. Un examen attentif de l'article permet de conclure que le Conseil a les coudées franches pour remédier directement et rapidement aux conséquences des violations du *Code*, surtout quand elles sont graves. Lorsque l'article de la loi qui autorise le Conseil à rendre des ordonnances de redressement lui impose pour toute obligation d'accorder les réparations jugées nécessaires en application des dispositions habilitantes, l'ajout d'une obligation supplémentaire de préavis ne semble pas trouver quelque justification que ce soit dans le *Code*. Le Conseil doit évidemment disposer des éléments de preuve nécessaires pour que toute ordonnance de redressement qui est formulée satisfasse aux exigences de l'article 99.
>
> [37] En outre, un tel processus semble irréconciliable avec les processus de réparation flexibles prévus par le *Code*. Les parties ne peuvent ni ne doivent présenter des observations qui couvrent l'éventail des réparations que le Conseil est susceptible d'accorder. Chaque partie doit plaider en faveur de la réparation ou des réparations qui lui rapporte le plus d'avantages, non pas de la mesure qui est nécessairement la plus équitable dans les circonstances. L'imposition d'un processus qui oblige le Conseil à demander aux parties de formuler de nouveau des observations lorsque la réparation envisagée ne correspond pas aux mesures préconisées par les parties, ce que suppose obligatoirement cet aspect de l'argument de l'employeur, n'est pas compatible avec les objectifs et les principes directeurs du *Code*. Outre le fait que le Conseil perdrait une bonne partie de sa capacité d'intervenir rapidement pour aider les parties à régler les différends en matière de relations de travail, son expertise et les attributions générales que lui confère l'article 99 du *Code* seraient elles aussi compromises. Il n'y a aucune raison d'appliquer à une procédure de redressement moderne établie par une loi, le *Code*

finding of guilt and subsequent sentence, to the statutory context established by the *Code*.

(pages 20-22)

[228] The reconsideration panel, in *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, found no violation of the principles of natural justice.

[229] The TWU submits that this decision is good law and is directly applicable to the present situation. TELUS, on the other hand, states that the decision is either wrong in law, or distinguishable on its facts from the present case and is thus not determinative of the issue. TELUS maintains that *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, is distinguishable because the union in that case had sought a broad "make whole" form of remedy, which included a request that the Board order the parties back to the bargaining table, under the auspices of federal mediation. This is in contrast to the present case, according to TELUS, where the remedy of binding arbitration was not even remotely the subject matter of the hearing.

[230] TELUS further argues that there is nothing in the Board's jurisprudence to indicate that a remedy involving binding arbitration would "naturally flow" from the conduct at issue, namely improper employer communications that were found to have contravened section 94(1)(a) of the *Code*. Consequently, TELUS could not reasonably have known that binding arbitration would be the subject of the remedy issued by the Board in the circumstances. Although TELUS acknowledges that the Board has broad remedial powers under section 99(2), it asserts that "there must surely be a point at which the subject matter of the remedy can be so far afield of what the parties were aware of and had made submissions on that the Board must seek submissions on that particular remedy before proceeding."

[231] This panel has carefully reviewed the comments of the reconsideration panel in *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, and is in complete agreement with the principles set forth in that decision. This panel reiterates that as a general rule, the Board is not prevented from exercising its discretion to fashion an

en l'occurrence, des voies de droit issues de la common law qui ont pour effet de limiter le type de réparations qui peuvent être accordées. Il n'y a pas davantage de raisons d'introduire dans le contexte défini par le *Code* un processus à deux étapes semblable à celui qui a cours en droit criminel et qui suppose un verdict de culpabilité et l'imposition d'une peine.

(pages 20-22)

[228] Dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, le banc de révision a conclu qu'il n'y avait pas eu déni de justice naturelle.

[229] Le STT soutient que cette décision est valide en droit et s'applique directement à la situation actuelle. TELUS affirme pour sa part que la décision est soit erronée en droit, soit espèce différente sur le plan des faits de l'affaire actuelle, et qu'elle ne permet donc pas de trancher la question. TELUS soutient que *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, peut être considérée comme espèce différente parce que le syndicat en cause dans cette affaire avait demandé une mesure de redressement générale, dont une ordonnance enjoignant aux parties de retourner à la table de négociation en vue de conclure une convention collective avec l'aide d'un médiateur fédéral. La situation est différente en l'espèce puisque l'ordonnance d'arbitrage exécutoire n'a même pas fait un tant soit peu l'objet d'un débat à l'audience.

[230] TELUS affirme en outre que rien dans la jurisprudence du Conseil n'indique qu'un redressement supposant une mesure d'arbitrage exécutoire découlerait de la conduite en litige, à savoir les communications inacceptables de l'employeur qui contreviennent à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. En conséquence, TELUS ne pouvait pas raisonnablement savoir que le Conseil imposerait l'arbitrage exécutoire à titre de redressement dans les circonstances. Le Conseil possède certes des pouvoirs réparateurs généraux en vertu du paragraphe 99(2), mais il doit certainement arriver un moment où la mesure de redressement envisagée est tellement éloignée de ce dont les parties avaient été informées et de ce qu'ils avaient plaidé que le Conseil doit solliciter leurs vues sur ce redressement en particulier avant d'aller plus loin.

[231] Ayant examiné avec soin les observations formulées par le banc de révision dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, le banc de révision souscrit entièrement aux principes énoncés dans cette décision. Rappelons que, règle générale, le Conseil a toute latitude d'exercer son pouvoir

appropriate remedy to a *Code* violation, even though the remedy may not have been requested by a party to the complaint. Moreover, in doing so, there is not, and should not be, an obligation on the Board to return to the parties, to notify them of the remedy contemplated and to seek their submissions. This panel agrees that such an approach would unduly circumscribe the very broad nature of the Board's remedial powers and would be far too cumbersome to administer. Also, it would eliminate the flexibility required by an administrative tribunal to efficiently and expeditiously determine matters and constructively settle labour relations disputes.

[232] This panel, however, is not prepared to go so far as to say that no matter what the relief, no matter what the circumstances, a remedy could never be successfully challenged on the grounds that the Board failed to respect the principles of natural justice when it was imposed. General principles are indeed general in application and there may be exceptional circumstances that arise, from time to time, that justify an exception to the general rule. While not wishing to depart, in any way, from the general principles outlined above and accepted by this panel as valid, the unique facts of the present case do give this panel some cause for concern as to whether or not some form of notice should have been given to the parties prior to the imposition of the binding arbitration remedy, given that it was so far removed from the contemplation of the parties and the consequences that would reasonably be expected to "naturally flow" from the type of *Code* violations that were at issue in this case.

[233] Since this panel has annulled the binding arbitration order for other reasons, it is of the view that addressing this issue is not necessary for the purposes of this decision, nor would it serve any useful purpose as far as the future labour relations of these parties is concerned.

D - Natural Justice - General

[234] Did the manner in which the original panel conducted the hearings, in general, breach the principles of natural justice?

[235] In addition to the specific natural justice arguments that TELUS has raised in regards to the binding arbitration order, TELUS also alleges

discrétionnaire pour concevoir une mesure de redressement qui s'accorde avec une violation du *Code*, même si cette mesure n'a été demandée par aucune des parties. En outre, en procédant de la sorte, rien n'oblige ni ne devrait obliger le Conseil à notifier les parties du redressement envisagé et à solliciter leurs vues sur la question. Le banc convient qu'une telle approche limiterait exagérément les pouvoirs réparateurs très généraux du Conseil et serait beaucoup trop difficile à administrer. Elle priverait en outre le Conseil, en sa qualité de tribunal administratif, de la souplesse nécessaire afin de statuer sur les affaires avec efficience et rapidité et de favoriser le règlement constructif des conflits de travail.

[232] En revanche, le banc de révision n'irait pas jusqu'à dire que, peu importe la réparation et les circonstances, un redressement ne pourrait jamais être contesté avec succès en invoquant le non-respect des principes de justice naturelle. Qui dit principes généraux dit principes d'application générale; il peut certainement exister des circonstances exceptionnelles, à l'occasion, qui justifient de déroger à la règle générale. Bien que le banc de révision ne souhaite s'écarter d'aucune manière des principes généraux décrits précédemment et considérés comme valides en l'espèce, les faits particuliers de la présente affaire l'incitent à se demander si un préavis n'aurait pas dû être donné aux parties avant d'imposer l'arbitrage exécutoire, étant donné que la mesure était tellement éloignée de ce qu'elles envisageaient et si peu en harmonie avec les conséquences qui devraient vraisemblablement découler du genre de violations du *Code* qui était en cause dans cette affaire.

[233] Ayant annulé l'ordonnance d'arbitrage exécutoire pour d'autres motifs, le banc de révision ne voit pas l'utilité de se prononcer sur cette question aux fins de la présente décision ni en ce qui concerne les futures relations du travail des parties en cause.

D - Justice naturelle - généralités

[234] Le banc initial a-t-il omis de respecter des principes de justice naturelle lors de la tenue des audiences?

[235] En plus de soulever la question particulière du déni de justice eu égard à l'ordonnance d'arbitrage exécutoire, TELUS allègue que le banc initial a omis de

numerous breaches of the principles of natural justice on the part of the original panel, at various stages in the hearings into the TWU's complaints.

[236] TELUS argues that the Board's overall handling of the third complaint amounted to a violation of natural justice. One of its natural justice allegations is that the Board improperly and arbitrarily converted the TWU's general application into an application for interim relief and then it improperly expedited the hearing process.

[237] With respect to the process leading up to the imposition of the interim order, TELUS argues that the Board further failed to respect a principle of natural justice by consolidating, on its own, the third complaint with the first complaint. In addition, TELUS submits that the Board denied it the opportunity to file written submissions. TELUS argues that, for these reasons, it was denied any real opportunity to fairly represent itself before the Board and was thus effectively denied natural justice. As a result, argues TELUS, the interim order should be set aside.

[238] TELUS further alleges that the Board breached the rules of natural justice in reaching its January 28, 2004 decision. According to TELUS, the hearing was improperly expedited, with very short notice being given to the parties and it was scheduled to be heard on the weekend. TELUS also argues that the Board inappropriately considered evidence from the first complaint when it made findings of fact in relation to the third complaint.

[239] The TWU denies that TELUS was in any way denied natural justice. The TWU maintains that its third complaint was a mere amendment to the first complaint, rather than a separate one. The Board could thus consider all of the evidence, in both the first and third complaints, in making its findings and rendering its interim order and its binding arbitration decision. Further, the TWU maintains that TELUS had ample opportunity to make full submissions before the Board in respect of both the order and the decision. In any event, TELUS did not complain about the expedited process, or its inability to provide full submissions, at the appropriate time.

[240] There is no dispute that the Board has the duty to act fairly and adhere to the principles of natural justice in determining the matters that come before it. The essential elements of the principles of natural justice raised by TELUS are the right to know the case one has

respecter des principes de justice naturelle à divers stades de l'audition des plaintes du STT.

[236] L'employeur soutient que le traitement global réservé à la troisième plainte équivalait à un déni de justice naturelle. Il prétend, entre autres, que le Conseil a converti à tort et de manière arbitraire la demande générale du STT en demande d'ordonnance provisoire et a ensuite expédié la tenue des audiences.

[237] En ce qui concerne le processus ayant mené à l'imposition de l'ordonnance provisoire, TELUS fait valoir que le Conseil a en outre omis de respecter un principe de justice naturelle en réunissant, de son propre chef, la troisième plainte et la première plainte. Il lui a également refusé la possibilité de déposer des arguments écrits. Pour ces motifs, TELUS s'est vu refuser toute possibilité réelle de faire valoir son point de vue en toute équité devant le Conseil; il y a dès lors eu déni de justice naturelle. En conséquence, soutient TELUS, l'ordonnance provisoire devrait être annulée.

[238] TELUS prétend également que le Conseil a omis de respecter les règles de justice naturelle en arrivant à sa décision du 28 janvier 2004. L'audience, qui s'est tenue la fin de semaine, à quelques jours de préavis, a été tenue en hâte. Le Conseil a en outre tiré des conclusions de fait relativement à la troisième plainte en tenant compte à tort d'éléments de preuve se rapportant à la première plainte.

[239] Le STT nie qu'il y ait eu déni de justice naturelle. Il soutient que sa troisième plainte constituait seulement une modification de la première plainte plutôt qu'une plainte distincte. Le Conseil pouvait donc tenir compte de tous les éléments de preuve présentés dans le cadre de la première et de la troisième plainte pour tirer ses conclusions et rendre l'ordonnance provisoire ainsi que la décision imposant l'arbitrage exécutoire. De plus, TELUS a eu amplement l'occasion de présenter des arguments complets au Conseil relativement à l'ordonnance et à la décision. Cela dit, TELUS n'a formulé aucunes doléances au sujet de la procédure expéditive ou de son incapacité à faire valoir pleinement son point de vue, au moment pertinent.

[240] Il est incontestable que le Conseil se doit d'agir de manière équitable et de respecter les principes de justice naturelle en statuant sur les questions qui lui sont soumises. Les éléments essentiels des principes de justice naturelle soulevés par TELUS sont le droit de

to meet and the right to have the opportunity to be heard and to fully present one's case. The present reconsideration panel has carefully reviewed and considered the Board's record and all of the submissions of the parties on this issue, and the overall context in which the hearings were held, and concludes that this ground for reconsideration must fail.

[241] As a quasi-judicial tribunal, the Board is master of its own proceedings and is clothed with great discretion and flexibility in the administration and conduct of its hearings and its processes for determining matters that come before it. It is necessary to maintain this flexibility in order to ensure that the Board can effectively and efficiently carry out its functions and achieve its purposes and objectives, as set out in the *Code* (see *Cargill Limited*, *supra*).

[242] It is important, when assessing natural justice issues, to bear in mind the full context of what was happening between the parties at the time of the filing of the third complaint. The parties involved in this process are sophisticated and experienced in labour relations matters and collective bargaining. The parties had been engaged in ongoing negotiations for the terms of a first collective agreement for a newly merged bargaining unit, for a period of over three years. The date for a legal strike or lockout was fast approaching. Hearings had already taken place before the Board in regards to the first complaint. The TWU was in the process of conducting a strike vote amongst its membership and the employer was attempting to table a final offer. Accordingly, the TWU expressed some urgency as it believed the most recent employer communications were adversely impacting the integrity of the strike vote and it wanted the matter addressed immediately. The TWU, therefore, requested that the matter be expedited by the Board. It is within this overall context, and heightened sense of urgency at a crucial time in the collective bargaining process, that this reconsideration panel must assess the natural justice concerns raised by TELUS.

[243] Section 14 of the Board's *Regulations* specifically provides for an expedited process for the hearing of certain matters, one of which includes the hearing of an application for interim relief. It is evident from the Board's correspondence to the parties on January 14, 2004, that the original panel was convinced that there was a sufficient degree of urgency for it to proceed to deal with the matter on a priority basis. As indicated above, the decision of the original panel to

savoir les accusations qui pèsent contre soi et le droit d'être entendu et de présenter pleinement ses arguments. Ayant examiné avec soin le dossier du Conseil ainsi que tous les arguments des parties sur cette question, en plus du contexte global dans lequel les audiences se sont déroulées, le banc de révision conclut que ce moyen de réexamen est mal fondé.

[241] En sa qualité de tribunal quasi judiciaire, le Conseil est maître de sa procédure et jouit d'une marge d'appréciation et d'une latitude considérables pour ce qui touche l'administration et la conduite des audiences ainsi que l'application des processus lui permettant de statuer sur les questions dont il est saisi. Il convient de préserver cette latitude afin que le Conseil puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions et réaliser les buts et objets du *Code* (voir *Cargill Limitée*, précitée).

[242] Il importe, aux fins de l'appréciation des questions de justice naturelle, de tenir compte du contexte complet dans lequel se situe la troisième plainte. Les parties en cause s'y connaissent en relations du travail et en négociation collective. Elles négociaient ensemble depuis plus de trois ans en vue de conclure une nouvelle convention collective pour une unité de négociation nouvellement fusionnée. On en était à quelques semaines de l'acquisition du droit de grève ou de lock-out en vertu de la loi. Des audiences avaient déjà eu lieu devant le Conseil concernant la première plainte. Le STT s'employait à obtenir un mandat de grève de ses membres et l'employeur tentait de déposer une offre finale. Le STT se sentait donc pressé par le temps car les plus récentes communications de l'employeur lui semblaient avoir des répercussions défavorables sur l'intégrité du vote de grève; il voulait donc que l'affaire soit réglée sans délai. Le syndicat a dès lors demandé au Conseil de faire diligence en la matière. C'est en tenant compte de ce contexte global et de l'urgence d'agir rapidement à une étape cruciale du processus de négociation collective que le banc de révision doit apprécier les prétentions de TELUS concernant l'application des principes de justice naturelle.

[243] L'article 14 du *Règlement* du Conseil établit expressément une procédure expéditive pour l'audition de certaines affaires, dont une demande d'ordonnance provisoire. Il ressort clairement de la lettre envoyée aux parties en date du 14 janvier 2004 que le banc initial était suffisamment convaincu de l'urgence de la situation pour statuer sur la plainte à titre prioritaire. Comme il a été indiqué précédemment, le banc initial était certainement habilité à prendre la décision

invoke the expedited process in this particular case, was a decision that was within the jurisdiction of the original panel to make.

[244] Moreover, once the expedited process has been invoked, section 15 of the *Regulations* provides that service of the application constitutes notice to the parties that a hearing may be brought on forthwith. In this particular case, the application, or third complaint, was filed on January 12, 2004, the notice from the Board as to the hearings and process to be followed was issued on January 14, and the hearing concerning the interim relief issue was held on January 17. The hearing on the merits was held 7 days later, thus 14 days after the filing of the application and with 12 days notice to the parties of the hearing. In this panel's view, given the circumstances, the process allowed ample time for the parties to adequately prepare and present their respective cases.

[245] Section 20 of the *Regulations* expressly allows for the Board to consolidate two or more proceedings before it (see also *Cargill Limited, supra*). The Board, in its January 14, 2004 correspondence, advised the parties of the consolidation of the first and third complaints in advance of the January 17 hearing. Once the complaints were properly consolidated, this panel is satisfied that the Board was entitled to consider all of the evidence presented in both matters in making its findings and rendering its interim order and binding arbitration decisions. That being said, as mentioned earlier, once the Board used the evidence in the first complaint to help support the binding arbitration remedy it imposed in relation to the third complaint, that evidence was "spent" and could not be used to subsequently support the imposition of the communications ban in the April decision.

[246] There is no obligation, statutory or otherwise, requiring the Board to allow a party to file written submissions in all cases, and the *Regulations* allow for the Board to hear matters by way of teleconference or the filing of written submissions. This panel sees nothing improper in deciding, in the circumstances, to forgo the filing of further written submissions and in proceeding to hear the parties' full submissions by holding a teleconference to determine the interim relief issue. The Board then proceeded with three days of hearings, including the calling of witnesses and the presentation of oral submissions on the merits. Both

d'appliquer la procédure expéditive dans ce cas particulier.

[244] De plus, une fois que la procédure expéditive a été invoquée, l'article 15 du *Règlement* prévoit que la signification de la demande tient lieu d'avis aux parties qu'une audience peut être tenue sans délai. Dans ce cas particulier, la demande, ou la troisième plainte, a été présentée le 12 janvier 2004; l'avis du Conseil précisant les dates d'audience et la procédure à suivre a été envoyé le 14 janvier, et l'audition de la demande d'ordonnance provisoire s'est tenue le 17 janvier. L'audience sur le fond a eu lieu 7 jours plus tard, soit 14 jours après la présentation de la demande, avec un préavis de 12 jours aux parties. Le banc de révision estime que, dans les circonstances, les parties ont eu largement le temps de préparer et présenter leur preuve respective.

[245] L'article 20 du *Règlement* prévoit expressément que le Conseil peut réunir deux ou plusieurs instances (voir également *Cargill Limitée*, précitée). Dans sa correspondance du 14 janvier 2004, le Conseil informe les parties de la réunion de la première et de la troisième plainte en prévision de l'audience du 17 janvier. Une fois les plaintes réunies comme il se doit, le banc de révision est convaincu que le Conseil était habilité à tenir compte de l'ensemble de la preuve produite dans les deux affaires pour tirer ses conclusions et rendre l'ordonnance provisoire et la décision imposant l'arbitrage exécutoire. Cela dit, comme il a été mentionné précédemment, une fois que le Conseil s'est servi des éléments de preuve de la première plainte pour justifier l'arbitrage exécutoire imposé relativement à la troisième plainte, ces éléments de preuve ne pouvaient pas être utilisés à nouveau pour justifier ultérieurement l'imposition de l'interdiction de communiquer dans la décision d'avril.

[246] Rien, dans la loi notamment, n'oblige le Conseil à autoriser une partie à déposer des observations écrites dans tous les dossiers; le *Règlement* lui permet par ailleurs de tenir une audience par conférence téléphonique ou par la présentation d'observations écrites. Le banc de révision considère qu'il n'y avait rien de répréhensible dans le fait de décider, dans les circonstances de l'affaire, de renoncer à solliciter des observations écrites complémentaires et de tenir une audience par conférence téléphonique pour entendre les arguments complets des parties et trancher la question de l'ordonnance provisoire. Le Conseil a ensuite tenu

parties filed additional materials (Books of Documents and Books of Authorities) in advance of the hearing.

[247] On the basis of all of the above, this panel concludes, in relation to this ground for reconsideration, that a proper process was followed within the parameters of the Board's powers under the *Code* and its *Regulations* and that TELUS was not denied the opportunity to be heard or the right to fully present its case. There was no violation of the principles of natural justice or of procedural fairness in the circumstances.

E - Reasonable Apprehension of Bias

[248] Has the employer established a reasonable apprehension of bias on the part of the original panel?

[249] TELUS submits that the numerous errors in process leading to its decisions illustrate a reasonable apprehension of bias on the part of the original panel and, accordingly, all its decisions in regards to the three complaints should be set aside. TELUS states that it recognizes the seriousness attached to the allegation of bias and affirms that such an allegation would not have been advanced without a solid foundation. TELUS submits that, amongst other things, the multitude of errors made by the Board throughout the proceedings, the application of the wrong test to the employer communications and the imposition of a punitive remedy that is virtually unheard of in the Board's jurisprudence point to the existence of a reasonable apprehension of bias.

[250] When issuing the binding arbitration order in regards to the third complaint, the Board took into consideration its findings respecting the first complaint. TELUS submits that using those same findings to support a second penalty against TELUS, that being the April 8, 2004 communications ban, is further evidence of a bias against the employer.

[251] The TWU argues that TELUS seeks disqualification of the panel on the basis of bias because it is unsatisfied with the results of the proceedings. According to the union, the employer's submissions suggest that because the Board refused to make decisions in favour of the employer, the Board was biased.

trois jours d'audience, durant lesquelles il a entendu les témoins et les plaidoiries au fond. Les deux parties ont présenté des documents additionnels (recueils de documents et recueils de jurisprudence et de doctrine) en prévision de l'audience.

[247] Compte tenu de tout ce qui précède, le banc de révision conclut, pour ce qui touche ce moyen de réexamen, qu'un processus a été appliqué de façon régulière, compte tenu des pouvoirs dévolus au Conseil par le *Code* et son *Règlement* d'application, et que TELUS a eu la possibilité de se faire entendre ou le droit de présenter pleinement sa preuve. Les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale ont tous été respectés dans les circonstances.

E - Crainte raisonnable de partialité

[248] L'employeur a-t-il établi l'existence d'une crainte raisonnable de partialité du banc initial?

[249] TELUS soutient que les nombreuses erreurs dont est entaché le processus décisionnel lui donnent raison de nourrir une crainte raisonnable de partialité du banc initial; il s'ensuit que toutes les décisions rendues relativement aux trois plaintes devraient être annulées. TELUS affirme être conscient de la gravité d'une telle allégation de partialité et avoir des raisons solides de croire que sa prétention est fondée. Entre autres choses, la kyrielle d'erreurs commises par le Conseil tout au long de l'instance, l'application d'un critère non pertinent aux communications de l'employeur ainsi que l'imposition d'une mesure punitive à toutes fins inédite dans les annales du Conseil sont des preuves de l'existence d'une crainte raisonnable de partialité.

[250] En rendant l'ordonnance d'arbitrage exécutoire concernant la troisième plainte, le Conseil a tenu compte des conclusions qu'il avait tirées dans le cas de la première plainte. TELUS estime que l'utilisation de ces mêmes conclusions pour imposer une seconde sanction à TELUS, à savoir l'interdiction de communiquer du 8 avril 2004, constitue une preuve supplémentaire de partialité à l'égard de l'employeur.

[251] Le STT soutient que TELUS s'emploie à faire déclarer le banc inhabile à statuer sur les affaires pour cause de partialité parce qu'il est insatisfait de l'issue de l'instance. Les arguments de l'employeur laissent sous-entendre qu'en refusant de rendre des décisions favorables à l'employeur, le Conseil était nécessairement partial.

[252] An allegation of a reasonable apprehension of bias is serious. It calls into question the impartiality of the tribunal and its members and raises doubt in the public's perception regarding the tribunal's ability to render justice according to legal prescriptions. The Board's conduct must be such that there is no reasonable apprehension of bias with regard to its decisions. There cannot be a predisposition on the part of the decision maker toward a certain result. Impartiality is expected by the parties whose interests the Board determines. Impartiality of the entire Board is essential to the Board being able to maintain its integrity and credibility with the clientele it serves.

[253] This reconsideration panel acknowledges both the seriousness and the complexity of the issues in the present case. While the Board has reviewed all the bias submissions carefully, it will not be addressing them separately.

[254] The issue of bias, as it relates to an administrative tribunal exercising quasi-judicial functions such as is the case with the CIRB, has been covered extensively by the Board (see *BCT.TELUS et al.*, [1999] CIRB no. 36; and 57 CLRBR (2d) 161; *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 60; and 60 CLRBR (2d) 96; *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 74; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86; *Cargill Limited*, February 14, 2003 (CIRB LD 814); and *Société Radio-Canada*, August 28, 2002 (CIRB LD 718). In an application alleging bias, the Board will inquire into whether a reasonable apprehension of bias has been established, according to the accepted criteria, as stated in *R.* v. *S. (R.D.)*, [1997] 3 S.C.R. 484:

> The manner in which the test for bias should be applied was set out with great clarity by de Grandpré J. in his dissenting reasons in *Committee for Justice and Liberty* v. *National Energy Board*, [1978] 1 S.C.R. 369 at p. 394:
>
> "[T]he apprehension of bias must be a reasonable one, held by reasonable and right-minded persons, applying themselves to the question and obtaining thereon the required information. ... [The] test is 'what would an informed person, viewing the matter realistically and practically - and having thought the matter through - conclude. ...'"
>
> This test has been adopted and applied for the past two decades. It contains a two-fold objective element: the person considering the alleged bias must be reasonable, and the apprehension of bias itself must also be reasonable in the circumstances of the case. See *Bertram*, *supra*, at pp. 54-55; *Gushman*, *supra*, at para. 31. Further the reasonable person must be an informed person, with knowledge of all the relevant

[252] Une allégation de crainte raisonnable de partialité est une grave accusation. Cela remet en question l'impartialité du tribunal et de ses membres et sème le doute dans l'esprit du public quant à la capacité du tribunal de rendre justice en appliquant les préceptes juridiques. La conduite du Conseil doit être telle que ses décisions ne suscitent aucune crainte raisonnable de partialité. Le tribunal ne peut avoir de parti pris pour un résultat particulier. L'impartialité est une condition que les parties dont le Conseil tranche les différends tiennent pour acquise. L'impartialité de tous les membres du Conseil est une condition essentielle au maintien de l'intégrité et de la crédibilité du Conseil auprès de sa clientèle.

[253] Le banc de révision reconnaît tant la gravité que la complexité des questions soulevées en l'espèce. Ayant examiné avec soin tous les arguments présentés sur la question de la partialité, le Conseil n'entend pas les aborder un à un.

[254] La question de la partialité, dans la mesure où elle se rapporte à l'exercice des fonctions quasi judiciaires d'un tribunal administratif tel que le CCRI, a été analysée en profondeur par le Conseil (voir *BCT.TELUS et autres*, [1999] CCRI n° 36; et 57 CLRBR (2d) 161; *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 60; et 60 CLRBR (2d) 96; *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 74; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 86; *Cargill Limitée*, 14 février 2003 (CCRI LD 814); et *Société Radio-Canada*, 28 août 2002 (CCRI LD 718). Lorsqu'il est saisi d'une allégation de partialité, le Conseil s'emploie à déterminer si l'existence d'une crainte raisonnable de partialité a été établie, d'après les critères reconnus énoncés dans *R.* c. *S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484:

> Dans ses motifs de dissidence dans l'arrêt Committee for Justice and Liberty c. Office national de l'énergie, [1978] 1 R.C.S. 369, à la p. 394, le juge de Grandpré a exposé avec beaucoup de clarté la façon dont il convient d'appliquer le critère de la partialité:
>
> «[L]a crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. ... [C]e critère consiste à se demander «à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique...»»
>
> C'est ce critère qui a été adopté et appliqué au cours des deux dernières décennies. Il comporte un double élément objectif: la personne examinant l'allégation de partialité doit être raisonnable, et la crainte de partialité doit elle-même être raisonnable eu égard aux circonstances de l'affaire. Voir les décisions *Bertram*, précitée, aux pp. 54 et 55; *Gushman*, précitée, au par. 31. La personne raisonnable doit de plus être

> circumstances, including "the traditions of integrity and impartiality that form a part of the background and apprised also of the fact that impartiality is one of the duties the judges swear to uphold". ...
>
> (pages 530-531)

[255] The Board has explicitly followed and applied the accepted criteria. In *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CIRB no. 91, the Board pointed out the following:

> [33] In *S.G.T. 2000 Inc.*, *supra*, the Board explained the applicable test as:
>
> "[8] ... that of 'reasonable apprehension of bias,' which is 'fully dependent on the facts of the case' and which must 'be assessed in relation to the circumstances and the whole of the proceedings' (*Banque Nationale du Canada*, December 2, 1998 (LD 1867), page 4; translation).
>
> (pages 5; and 100)"
>
> and further explained the three tests identified by the Supreme Court (see *R.* v. *S. (R.D.)*, [1997] 3 S.C.R. 484) for determining what should be understood as a reasonable apprehension of bias as:
>
> "1. a well-informed person has knowledge of all the relevant circumstances (page 531);
>
> 2. a person expects judges to carry out an open-minded, carefully considered, and dispassionately deliberate investigation of the complicated reality of each case before them (page 506); and
>
> 3. a person deals with the question of whether there is reasonable apprehension of bias with a complex and contextualized understanding of the issues of the case (page 509).
>
> (*S.G.T. 2000 Inc.*, *supra*, pages 5; and 100-101)"
>
> (page 11)

(see also *Telus Communications Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 125; *Société Radio-Canada (LD 718)*, *supra*; *George Cairns et al.*, *supra*; *Maritime Employers Association*, *supra*; and *Cargill Limited (LD 814)*, *supra*)

[256] The impartiality of the original panel must be presumed; the presumption is that a tribunal will act fairly and impartially, unless there is evidence to the contrary. The onus is on the applicant making the allegation to provide that evidence. As stated in *Arthur* v. *Canada (Attorney General)*, [2001] F.C.J. 1091 (F.C.A.) (QL):

> une personne bien renseignée, au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes, y compris [TRADUCTION] «des traditions historiques d'intégrité et d'impartialité, et consciente aussi du fait que l'impartialité est l'une des obligations que les juges ont fait le serment de respecter» ...
>
> (pages 530-531)

[255] Le Conseil a explicitement appliqué les critères reconnus. Dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, [2000] CCRI n° 91, le Conseil fait observer ce qui suit:

> [33] Dans *S.G.T. 2000 Inc.*, précitée, le Conseil a expliqué que la norme applicable était:
>
> «[8] ... celle de «la crainte raisonnable de partialité» qui est «entièrement fonction des faits de l'espèce» et qui doit «s'évaluer selon le contexte des circonstances et par rapport à l'ensemble de la procédure» (voir *Banque Nationale du Canada*, 2 décembre 1998 (LD 1867), page 4).
>
> (pages 5; et 100)»
>
> et a fourni des précisions sur les trois critères établis par la Cour suprême (voir *R.* c. *S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484) en vue de déterminer ce qui doit être considéré comme une crainte raisonnable de partialité:
>
> «1. c'est une personne bien renseignée, au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes (page 531);
>
> 2. elle s'attend à ce que le juge procède avec un esprit ouvert à l'examen prudent, détaché et circonspect de la réalité complexe de chaque affaire dont il est saisi (page 506); et
>
> 3. elle aborde la question à savoir s'il y a crainte raisonnable de partialité avec une compréhension nuancée et contextuelle des éléments du litige (page 509).
>
> (*S.G.T. 2000 Inc.*, précitée, pages 5; et 100-101)»
>
> (page 11)

(voir également *Telus Communications Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 125; *Société Radio-Canada (LD 718)* précitée; *George Cairns et autres*, précitée; *Association des employeurs maritimes*, précitée; et *Cargill Limitée (LD 814)*, précitée)

[256] L'impartialité du banc initial doit être tenue pour acquis; on tient pour acquis qu'un tribunal agit de manière équitable et impartiale, à moins de preuve du contraire. Il incombe au requérant qui fait l'allégation de fournir cette preuve. Comme il est précisé dans *Arthur* c. *Canada (Procureur général)*, [2001] A.C.F. 1091 (C.A.F.) (QL):

> ... An allegation of bias, especially actual and not simply apprehended bias, against a tribunal is a serious allegation. It challenges the integrity of the tribunal and of its members who participated in the impugned decision. It cannot be done lightly. It cannot rest on mere suspicion, pure conjecture, insinuations or mere impressions of an applicant or his counsel. It must be supported by material evidence demonstrating conduct that derogates from the standard. It is often useful, and even necessary, in doing so, to resort to evidence extrinsic to the case. ...
>
> (QL)

[257] In the case before us, the real thrust of the applicant's allegations of bias is related to the findings that were ultimately reached by the original panel. The allegations of bias go to the heart of the ruling, which is unfavorable to the employer. A decision unfavorable to the employer, however, in no way implies that the original panel was biased against the employer. Recently, this Board had the opportunity, in deciding on an application for disqualification, to briefly address this issue. In *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, *supra*, the Board affirmed the following:

> [24] The duty to act fairly is the cornerstone of administrative law. This duty - often used today interchangeably with the term "natural justice" - **does not apply to the content or merits of a tribunal's decision, but rather to the procedures it followed in arriving at its decision.** ...
>
> (page 8; emphasis added)

[258] In another case, *Maritime Employers Association (RD 74)*, *supra*, where the union requested the assignment of a new panel, the Board rejected the application for disqualification and stated that "just because a party is unsatisfied with the results of the proceedings does not mean it can ask and obtain the disqualification of the panel."

[259] Similarly, the Federal Court of Appeal, in *Aardvark Express* v. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousen of America, Local 938*, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989, refused to infer the presence of a reasonable apprehension of bias on the part of the Board from the result it reached, and affirmed that it cannot think of any circumstances in which that could be permissible. In *Assn. of Clerical Office & Technical Workers of Nordair Ltd.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, no. A-128-85, April 29, 1985 (F.C.A.), the issue was

> ... Une allégation de partialité, surtout la partialité actuelle et non simplement appréhendée, portée à l'encontre d'un tribunal, est une allégation sérieuse. Elle met en doute l'intégrité du tribunal et des membres qui ont participé à la décision attaquée. Elle ne peut être faite à la légère. Elle ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions d'un demandeur ou de son procureur. Elle doit être étayée par des preuves concrètes qui font ressortir un comportement dérogatoire à la norme. Pour ce faire, il est souvent utile et même nécessaire de recourir à des preuves extrinsèques au dossier...
>
> (QL)

[257] Dans l'affaire qui nous occupe, les allégations de partialité soulevées par la requérante concernent en réalité les conclusions auxquelles le banc initial en est éventuellement venu. Les allégations de partialité touchent à l'essence même de la décision, laquelle est défavorable à l'employeur. Or, le fait qu'une décision soit défavorable à l'employeur ne signifie d'aucune façon que le banc initial avait un parti pris contre l'employeur. Récemment, le Conseil a eu l'occasion, dans le cadre d'une demande de récusation, d'aborder brièvement cette question. Dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, précitée, le Conseil fait observer ce qui suit:

> [24] L'obligation d'agir équitablement constitue la pierre angulaire du droit administratif. Cette obligation - souvent invoquée de nos jours de façon interchangeable avec la notion de «justice naturelle» - **ne s'applique pas au contenu ou au bien-fondé d'une décision d'un tribunal, mais plutôt à la procédure suivie par le tribunal pour en arriver à sa décision**...
>
> (page 8; c'est nous qui soulignons)

[258] Dans une autre affaire, soit *Association des employeurs maritimes (RD 74)*, précitée, où le syndicat avait demandé l'attribution de l'affaire à un nouveau banc, le Conseil a rejeté la demande de récusation en faisant observer que «ce n'est pas parce qu'une partie est insatisfaite des résultats de sa procédure qu'elle peut demander et obtenir la récusation du banc.»

[259] De même, dans *Aardvark Express* c. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen of America, Local 938*, jugement prononcé à l'audience, n° A-500-88, 2 février 1989, la Cour d'appel fédérale a refusé de conclure que la décision rendue par le Conseil établissait l'existence d'une crainte raisonnable de partialité et déclaré qu'elle ne pouvait imaginer de situation où cela pourrait être acceptable. Dans *Assn. of Clerical Office & Technical Workers of Nordair Ltd.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, dossier n° A-128-85, 29 avril 1985 (C.A.F.), il s'agissait de déterminer si un appel à l'encontre d'une

raised as to whether an appeal against the rationality of a decision could be grounded in bias. Ultimately the Court refused to deal with the argument, characterizing it as a novel contention, unsupported by authority.

[260] More recently, in *R.* v. *Fisher*, No. M2406/04, November 9, 2004 (Ont. S.C.), in hearing a criminal law matter, the court stated that "the onus is on the applicant to demonstrate the existence of apprehended bias by evidence in the record not on the basis of mere assertions, imagined meanings and interpretations, or disappointment from adverse rulings" (paragraph 9).

[261] This jurisprudence suggests that while the employer may not be satisfied with the outcome of the proceedings, that in itself does not constitute grounds for a bias complaint. The bias arguments raised by the employer in this case have been carefully considered by this panel. They do not establish a reasonable apprehension of bias on the part of the original panel.

F - Retention of Jurisdiction

[262] Did the original panel err in law or policy by retaining jurisdiction over future replacement worker complaints?

[263] On November 24, 2003, the TWU filed its second complaint with the Board, which alleged that TELUS had contravened sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code*, by inviting former TELUS managers to work as replacement workers, in anticipation of a labour dispute. In dismissing the complaint, the Board stated, in paragraph 114 of the April decision:

> [114] However, should further circumstances develop that give rise to a complaint under section 94(2.1) of the *Code*, the Board reserves its jurisdiction, if relevant at that time, to consider the circumstances of this case, in assessing the employer's intentions.
>
> (page 38)

[264] TELUS takes issue with what it views as the original panel's improper attempt to retain jurisdiction over any future replacement worker complaints. TELUS submits that the power to assign new complaints that may be filed by the TWU under section 94(2.1) of the *Code*, resides exclusively with the

décision pouvait reposer sur une allégation de partialité. En définitive, la Cour a refusé de se pencher sur la prétention, la qualifiant d'argument inédit ne s'appuyant sur aucun précédent.

[260] Plus récemment, dans *R.* v. *Fisher*, dossier n° M2406/04, 9 novembre 2004 (C.S. Ont.), à l'audience d'une affaire de droit criminel, le tribunal a statué que «il incombe au demandeur d'appuyer l'allégation de crainte de partialité sur des preuves concrètes, non pas sur de simples affirmations, des interprétations imaginées ou la déception de ne pas avoir obtenu de décisions favorables» (paragraphe 9; traduction).

[261] Il ressort de cette jurisprudence que même si l'employeur n'est peut-être pas satisfait de l'issue de l'instance, cela ne constitue pas en soi matière à présenter une plainte de partialité. Ayant examiné avec soin les arguments présentés par l'employeur en l'espèce sur la question de la partialité, le banc de révision estime qu'ils n'établissent pas l'existence d'une crainte raisonnable de partialité du banc initial.

F - Déclaration de compétence

[262] Le banc initial a-t-il commis une erreur de droit ou de principe en se déclarant compétent pour statuer sur de futures plaintes d'utilisaiton de travailleurs de remplacement?

[263] Le 24 novembre 2003, le STT a présenté sa deuxième plainte au Conseil, alléguant que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 50a) et au paragraphe 94(2.1) du *Code* en faisant appel à d'anciens gestionnaires de TELUS comme travailleurs de remplacement, en prévision d'un conflit de travail. En rejetant la plainte, le Conseil a déclaré, au paragraphe 114 de la décision d'avril:

> [114] Néanmoins, si d'autres circonstances devaient donner lieu à une plainte fondée sur le paragraphe 94(2.1) du *Code*, le Conseil demeure compétent, le cas échéant, pour tenir compte des circonstances en l'espèce afin de déterminer les intentions de l'employeur.
>
> (page 38)

[264] TELUS s'insurge contre ce qui lui paraît être une tentative irrégulière de la part du banc initial de se déclarer compétent pour statuer sur de futures plaintes d'utilisation de travailleurs de remplacement. TELUS prétend que seul le président du Conseil est habilité par l'article 12.01 du *Code* à assigner les nouvelles plaintes

Chairperson of the Board, pursuant to section 12.01 of the *Code*.

[265] The TWU states that in its view the original panel was not reserving jurisdiction for itself, in regards to any future complaints which might be filed by the TWU. If this had been its intention, argues the TWU, it would have used the phrase "this panel reserves its jurisdiction" instead of the words used in the April decision - "the Board reserves its jurisdiction."

[266] The TWU argues that the panel's direction does not give it any continuing jurisdiction over the parties. It simply states that if any replacement worker complaints were filed in the future, the panel of the Board assigned to the file by the Chairperson could read and consider the Board's reasons in the April decision in order to assess the evidence before it.

[267] The parties' submissions indicate that they are in agreement as to the nature of the power of the Board to retain jurisdiction over a matter and the power of the Chairperson to assign matters. The only disagreement between them appears to be the meaning intended by the original panel in the April decision.

[268] The reconsideration panel agrees with both parties that a Vice-Chairperson does not have the requisite power to assign matters directly to himself or herself. Clearly, the power to assign matters resides exclusively with the Chairperson of the Board, pursuant to section 12.01 of the *Code*, which enumerates the powers of the chief executive officer as follows:

> 12.01(1) The Chairperson is the chief executive officer of the Board and has supervision over and direction of the work of the Board, including:
>
> (a) the assignment and reassignment of matters that the Board is seized of to panels;
> (b) the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;
> (c) the determination of the date, time and place of hearings;
> (d) the conduct of the work of the Board;...

[269] This power expressly includes determination of the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels. This is not to say that a panel of the Board seized with a particular matter may not retain jurisdiction over that matter even after a final decision has been rendered, in appropriate

fondées sur le paragraphe 94(2.1) du *Code* que pourraient présenter le STT.

[265] Le STT déclare qu'à son point de vue, le banc initial ne s'est pas déclaré personellement compétent pour statuer sur d'éventuelles plaintes du STT. Si telle avait été son intention, il aurait utilisé la formule «le banc de révision se déclare compétent» plutôt que la formule «le Conseil se déclare compétent» que l'on retrouve dans la décision d'avril.

[266] Le STT soutient que la direction donnée par le banc ne lui confère pas un pouvoir illimité dans le temps de statuer sur les affaires mettant en cause les parties. Elle indique tout simplement que s'il y avait d'autres plaintes d'utilisation de travailleurs de remplacement, le banc du Conseil auquel le président a assigné le dossier pourrait lire et prendre en considération les motifs exposés dans la décision d'avril pour apprécier la preuve dont il dispose.

[267] Il ressort des arguments des parties qu'elles partagent le même point de vue quant à la nature du pouvoir du Conseil de se déclarer compétent pour se saisir à nouveau d'une affaire et du pouvoir du président d'assigner des affaires. Le seule divergence de vues semble porter sur le sens à accorder à la directive donnée par le banc initial dans la décision d'avril.

[268] Le banc de révision convient avec les deux parties qu'un vice-président ne possède pas le pouvoir requis pour s'assigner directement des affaires. Il est incontestable que l'assignation des affaires est la prérogative exclusive du président du Conseil, conformément à l'article 12.01 du *Code*, qui énumère les pouvoirs du premier dirigeant:

> 12.01(1) Le président est le dirigeant du Conseil; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à:
>
> a) l'assignation et la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi;
> b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
> c) la fixation des dates, heures et lieux des audiences;
> d) la conduite des travaux du Conseil...

[269] Ce pouvoir englobe expressément la détermination de la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargé de les présider. Cela ne veut pas dire qu'un banc du Conseil saisi d'une affaire en particulier ne peut pas se déclarer compétent pour statuer ultérieurement sur cette affaire même après

circumstances. This usually occurs where a panel of the Board has determined a matter, has issued a remedy and then retains jurisdiction or remains seized of the matter in order to deal with any issues that may arise in the implementation of the remedy. Retaining jurisdiction under such circumstances does not conflict with the Chairperson's section 12.01 assignment powers.

[270] The original panel, in its April decision, rendered a final decision in relation to the replacement worker issue. It dismissed the TWU's second complaint as being unfounded. Any new complaint filed by the TWU, alleging a contravention of the replacement worker provisions of the *Code*, would constitute a new matter and would be within the exclusive jurisdiction of the Chairperson of the Board to assign.

[271] Accordingly, it would have been an error in law or policy for the original panel to have retained jurisdiction for itself over any new complaints involving replacement workers.

VI - Conclusion

[272] At issue in this case were a series of communications made by the employer to employees in the bargaining unit. The original panel upheld two complaints that alleged that these communications had contravened section 94(1)(a) of the *Code*. The Board dismissed another complaint, which alleged that the employer, by inviting its former managers to work in anticipation of a labour dispute, had contravened sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code*.

[273] In respect of the communications that were found to have contravened the *Code*, the Board issued three orders or decisions: an interim cease and desist order, a decision that directed the employer to offer binding arbitration to the union in order to settle their collective agreement, and a communications ban.

[274] The employer challenged, in this reconsideration application, the Board's findings that the communications had contravened the *Code* and the Board's three orders or decisions, that were issued in respect of those communications.

qu'une décision définitive a été rendue, dans les circonstances pertinentes. Cela se produit généralement lorsqu'un banc du Conseil a statué sur une affaire et rendu une ordonnance de redressement et se déclare ensuite compétent pour trancher toute question qui pourrait surgir dans la mise à éxécution de la mesure de redressement. Le fait pour un banc de se déclarer compétent dans de telles circonstances n'est pas incompatible avec les pouvoirs d'assignation dévolus au président par l'article 12.01.

[270] Dans sa décision d'avril, le banc initial a rendu une décision définitive relativement à la question des travailleurs de remplacement. Il a rejeté la deuxième plainte du STT en déclarant qu'elle n'était pas fondée. Toute nouvelle plainte du STT alléguant violation des dispositions relatives aux travailleurs de remplacement contenues dans le *Code* constituerait une nouvelle affaire qu'il serait du ressort exclusif du président du Conseil d'assigner à un banc.

[271] Par conséquent, le banc initial aurait commis une erreur de droit ou de principe s'il s'était déclaré compétent pour statuer sur de nouvelles plaintes relatives à l'utilisation de travailleurs de remplacement.

VI - Conclusion

[272] L'affaire en instance portait sur une série de communications entre l'employeur et les employés de l'unité de négociation. Le banc initial a confirmé deux plaintes, dans lesquelles le syndicat alléguait que ces communications contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le Conseil a rejeté la troisième plainte, qui alléguait que l'employeur, en invitant d'anciens gestionnaires à reprendre du service en prévision d'un conflit de travail, avait contrevenu à l'alinéa 50a) et au paragraphe 94(2.1) du *Code*.

[273] Concernant les communications qui contrevenaient effectivement au *Code*, le Conseil a rendu trois ordonnances ou décisions, soit une ordonnance d'interdiction provisoire, une décision enjoignant à l'employeur d'offrir l'arbitrage exécutoire au syndicat pour régler les questions demeurées en suspens qui retardaient la conclusion de la convention collective et une interdiction de communiquer.

[274] Dans la demande de réexamen en instance, l'employeur contestait les conclusions du Conseil selon lesquelles les communications contrevenaient au *Code* et les trois ordonnances ou décisions rendues par le Conseil relativement à ces communications.

[275] This reconsideration panel issued its bottom line decision on February 2, 2005. These Reasons for decision are issued in support of that bottom line decision.

[276] This reconsideration panel upheld, for the reasons set out in this decision, the original panel's ultimate findings that the employer communications were impermissible and contrary to section 94(1)(a) of the *Code*.

[277] This panel concluded that the imposition of the remedial relief, including the communications ban, in relation to the first complaint, and the imposition of the order directing the employer to offer binding arbitration to the union, in relation to the third complaint, constituted errors in law or policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[278] This created a situation whereby there were valid findings that TELUS had committed certain violations of the *Code*, but there were no valid remedial orders in place to address these violations. The reconsideration panel carefully considered the appropriate course of action in all of the unique and complex circumstances of this particular matter. This panel was of the view that the appropriate action was to attempt to restore the balance between the parties as it existed at the time the violations were found to have occurred, while fashioning a remedy that adequately addressed the violations but allowed the parties to continue the process of free collective bargaining. Accordingly, this panel considered that it was appropriate to reinstate the terms of the interim cease and desist order, fashioned by the original panel and in place while the original panel heard and determined the merits of the third complaint, and which limited the communications of the employer with its bargaining unit employees.

[279] It was for these reasons that the reconsideration panel ordered that the terms of the January 17, 2004 interim cease and desist order, as amended to reflect the current situation, be reinstated and continued so that it will have full force and effect and will bind TELUS until the conditions set out in section 89 of the *Code* have been fulfilled.

[275] Le banc de révision a rendu sa décision sommaire le 2 février 2005. Les présents Motifs de décision ont pour but d'étoffer la décision sommaire.

[276] Le banc de révision a confirmé, pour les motifs énoncés dans la présente décision, les conclusions finales du banc initial selon lesquelles les communications de l'employeur étaient inacceptables et contrevenaient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[277] Le banc de révision a conclu que le redressement imposé, y compris l'interdiction de communiquer relativement à la première plainte, ainsi que l'ordonnance enjoignant à l'employeur d'offrir l'arbitrage exécutoire au syndicat relativement à la troisième plainte, constituaient des erreurs de droit ou de principe qui remettaient véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[278] Il en a résulté une situation où, même s'il avait été établi à juste titre que TELUS avait contrevenu au *Code*, il n'y avait aucune ordonnance de redressement valide en place pour parer aux effets néfastes des violations. Le banc de révision s'est employé avec un soin attentif à déterminer le plan d'action qu'il convenait d'adopter, compte tenu de toutes les circonstances particulières et complexes de l'affaire. Le banc était d'avis que la solution résidait dans le rétablissement de l'équilibre qui existait entre les parties au moment des violations et la conception d'une mesure de redressement corrigeant les effets néfastes des violations tout en permettant aux parties de continuer le processus des libres négociations collectives. En conséquence, le banc de révision a jugé bon de rétablir les modalités de l'ordonnance d'interdiction provisoire façonnée par le banc initial, qui était en place pendant la période où le banc initial a examiné la troisième plainte sur le fond, et qui limitait les communications de l'employeur avec les employés de l'unité de négociation.

[279] C'est pour ces motifs que le banc de révision a ordonné que les modalités de l'ordonnance d'interdiction rendue le 17 janvier 2004, et modifiée ultérieurement pour tenir compte de la situation actuelle, soient rétablies et prorogées de manière à demeurer en vigueur et à lier TELUS jusqu'à ce que les conditions prévues à l'article 89 du *Code* aient été remplies.

ANNEX 1

File Nos. 23742-C, 24160-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Telecommunications Workers Union (TWU),
applicant union,

- and -

TELUS Communications Inc.,
respondent.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received a complaint from Telecommunications Workers Union (TWU or the union) pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* alleging that TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer) has violated section 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*;

AND WHEREAS, the above stated complaint is presently under eliberation;

AND WHEREAS, the Board has presently received a further complaint of unfair labour practice from the TWU pursuant to sections 97(1) and 94(1)(a) of the *Code* alleging that TELUS has violated an oral undertaking made before the Board on November 21, 2003 stating that the employer would refrain from raising collective bargaining issues at any upcoming Team Telus Talks or Front Line Forums and would not answer questions in respect of such issues until the date of the Board's decision in this case;

AND WHEREAS, the parties have completed the conciliation process with respect to the negotiation of a first collective agreement, and have now embarked on a mediation process with a view to resolving their differences with respect to the negotiation of such an agreement;

AND WHEREAS, the TWU is presently conducting a strike vote of bargaining unit members which began January 5, 2004 and will end on or around January 26, 2004;

ANNEXE 1

Dossiers n^{os} 23742-C et 24160-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT),
syndiquat requérant,

- et -

TELUS Communications Inc.,
intimée.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT ou le syndicat) une plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, alléguant que TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur), a enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*;

ATTENDU QUE la plainte susmentionnée est présentement en délibéré;

ATTENDU QUE le Conseil a reçu du STT une autre plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) et de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, alléguant que TELUS a manqué à un engagement verbal pris devant le Conseil le 21 novembre 2003, selon lequel l'employeur devait s'abstenir de soulever des questions de négociation collective au cours de discussions de l'équipe Telus ou de forums de première ligne à venir et s'abstenir de répondre à des questions portant sur ces enjeux jusqu'à ce que le Conseil rende une décision dans la présente affaire;

ATTENDU QUE les parties ont achevé le processus de conciliation relativement à la négociation d'une première convention collective et qu'elles ont maintenant entrepris un processus de médiation en vue de résoudre leurs différends sur la négociation d'une telle convention;

ATTENDU QUE le STT tient, depuis le 5 janvier 2004, parmi les membres de l'unité de négociation, un vote de grève qui prendra fin le 26 janvier 2004 ou vers cette date;

AND WHEREAS, the conduct of a strike vote is a right of the union prior to its declaring or authorizing a strike as provided in section 87.3(1) of the *Code*;

AND WHEREAS, the TWU issued a communication to bargaining unit employees regarding the taking of a strike vote which includes a summary of the key items and major points of difference between the TWU's and TELUS' bargaining teams, which are to be the subject of strike vote meetings;

AND WHEREAS, TELUS issued a communication entitled "TELUS Responds with the Facts!" which purports to correct misinformation and inaccuracies contained in the union's communication to its members about the holding of a strike vote;

AND WHEREAS, the Board heard the parties' submissions by teleconference at an expedited hearing held on January 17, 2004 pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code*, with regard to issuing an interim cease and desist order until the matter is heard on the merits on January 24 and 25, 2004;

AND WHEREAS, the TWU has established a *prima facie* case that "TELUS Responds with the Facts!" will likely interfere with the union's holding of a strike vote;

AND WHEREAS, on a balance of probabilities, allowing the employer to continue the broadcasting of "TELUS Responds with the Facts!", may cause serious and irreparable harm to the TWU's ability to conduct a strike vote that cannot be remedied before the Board can hear the merits of the complaint;

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board that the employer cease and desist from distributing "TELUS Responds with the Facts!" to any bargaining unit employees;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer remove any electronic or paper posting of "TELUS Responds with the Facts!" accessible to employees of the bargaining unit, whether on its Intranet, employees' internal email or in any other forum;

ATTENDU QUE la décision de tenir un vote de grève est un droit que le syndicat exerce avant de déclarer ou d'autoriser une grève, comme le prévoit le paragraphe 87.3(1) du *Code*;

ATTENDU QUE le STT a publié à l'intention des employés formant l'unité de négociation un avis concernant la tenue d'un vote de grève qui, notamment, résume les modalités clés et les points importants qui séparent les équipes de négociation du STT et de TELUS et qui doivent faire l'objet de rencontres au cours desquelles un vote de grève doit être tenu;

ATTENDU QUE TELUS a publié une note intitulée «TELUS rétablit les faits!» (traduction) qui prétend corriger les renseignements erronés et inexacts qui sont contenus dans l'avis que le syndicat a transmis à ses membres au sujet de la tenue d'un vote de grève;

ATTENDU QUE le Conseil a entendu les observations des parties par téléconférence lors d'une audience tenue de manière expéditive le 17 janvier 2004 conformément à l'article 19.1 du Code canadien du travail, en ce qui concerne la possibilité de rendre une ordonnance provisoire de ne pas faire jusqu'à ce que l'affaire soit entendue sur le fond les 24 et 25 janvier 2004;

ATTENDU QUE le STT a établi une preuve *prima facie* que «TELUS rétablit les faits!» constituera vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève;

ATTENDU QUE, selon la prépondérance des probabilités, permettre à l'employeur de continuer à distribuer le document «TELUS rétablit les faits!» risque de causer, à la capacité du STT de tenir un vote de grève, un préjudice grave et irréparable auquel il ne pourra être remédié avant que le Conseil puisse se pencher sur le fond de la plainte;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par les présentes à l'employeur de cesser de distribuer «TELUS rétablit les faits!» aux employés faisant partie de l'unité de négociation;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de retirer toute version électronique ou imprimée de «TELUS rétablit les faits!» accessible aux employés de l'unité de négociation sur son site intranet, dans le courrier électronique interne des employés ou ailleurs;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer refrain from any further written communications with employees of the bargaining unit concerning labour negotiations, the union's strike vote and labour relations issues, whether directly or otherwise;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer refrain from holding any meetings with employees of the bargaining unit concerning labour negotiations, the union's strike vote and labour relations issues;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer communicate this order, on its Intranet and by email, in a format accessible to all employees of the bargaining unit, and report to the Board, with copy to the TWU, no later than Monday January 19, 2004 of the means taken to post this order and enforce it within its management ranks.

THIS ORDER is effective from the time it is issued until Monday, January 26, 2004 at 11:59 p.m. or until such other date and/or time as the Board may order after hearing the parties on the merit of the union's application.

ISSUED at Ottawa, this 17th day of January 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de s'abstenir de faire parvenir aux employés de l'unité de négociation, de manière directe ou autre, toute autre communication écrite concernant les négociations collectives, le vote de grève du syndicat et des questions de relations de travail;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de s'abstenir de tenir des rencontres avec les employés de l'unité de négociation concernant les négociations collectives, le vote de grève du syndicat et des questions de relations du travail;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de communiquer la présente ordonnance sur son site intranet et par courrier électronique dans un format accessible à tous les employés de l'unité de négociation, et de faire rapport au Conseil, avec copie au STT, au plus tard le lundi 19 janvier 2004, sur les moyens pris pour afficher la présente ordonnance et la faire respecter au sein de sa direction.

LA PRÉSENTE ORDONNANCE prend effet au moment où elle est rendue et demeure en vigueur jusqu'au lundi 26 janvier 2004 à 23 h 59 ou jusqu'à une autre date ou heure que le Conseil pourra préciser après avoir entendu les parties sur le fond de la demande présentée par le syndicat.

DONNÉE à Ottawa, ce 17e jour de janvier 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Michele A. Pineau
Vice-présidente

ANNEX 2

Our Files: 24220-C, 24375-C

Document No.: 199974

February 2, 2005

CIRB Letter Decision no. **1193**

BY TELECOPIER

Heenan Blaikie LLP
Lawyers
P.O. Box 185, Suite 2600
South Tower, Royal Bank Plaza
Toronto, Ontario

ANNEXE 2

Nos dossiers: 24220-C, 24375-C

N° du document: 199974

Le 2 février 2005

CCRI Décision-lettre n° **1193**

PAR TÉLÉCOPIEUR

Heenan Blaikie LLP
Avocats
C. P. 185, bureau 2600
Tour sud, Royal Bank Plaza
Toronto (Ontario)

M5J 2J4

Attention: Mr. Brian W. Burkett

Shortt, Moore & Arsenault
Barristers & Solicitors
Suite 1210, 1140 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 4G1

Attention: Mr. Morley D. Shortt, Q.C.

Dear Sirs:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for reconsideration filed pursuant to section 18 thereof by TELUS Communications Inc., applicant, and Telecommunications Workers Union (TWU), respondent. (24220-C)

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for reconsideration filed pursuant to section 18 thereof by TELUS Communications Inc., applicant, and Telecommunications Workers Union (TWU), respondent. (24375-C)

A panel of the Board composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, has reviewed the present applications.

By application filed February 16, 2004 (Board file no. 24220-C), as amended April 29, 2004 (Board file no. 24375-C), TELUS Communications Inc. (TELUS or the applicant) applied pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for reconsideration of four decisions issued by the Board on January 17, 21, 26 and 28, 2004, and a subsequent decision issued by the Board on April 8, 2004.

The Board's January 17, 2004 decision, as amended on January 21, 2004 (Board file nos. 23742-C and 24160-C), imposed an interim cease and desist order on TELUS that placed restrictions on its communications with bargaining unit employees represented by the Telecommunications Workers Union (TWU or the respondent). The Board's January 26, 2004 oral decision extended this interim order until January 28,

M5J 2J4

À l'attention de: M[e] Brian W. Burkett

Shortt, Moore & Arsenault
Avocats
Bureau 1210, 1140, rue West Pender
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 4G1

À l'attention de: M[e] Morley D. Shortt, c.r.

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 dudit *Code* par TELUS Communications Inc., requérante, et le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), intimé. (24220-C)

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 dudit *Code* par TELUS Communications Inc., requérante, et le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), intimé. (24375-C)

Maîtres,

Un banc du Conseil composé de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., et de M[es] Edmund E. Tobin et Louise Fecteau, Vice-présidents, s'est penché sur les présentes demandes.

Au moyen d'une demande présentée le 16 février 2004 (dossier du Conseil n° 24220-C), modifiée le 29 avril 2004 (dossier du Conseil n° 24375-C), en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), TELUS Communications Inc. (TELUS ou la requérante) demandait le réexamen de quatre décisions du Conseil rendues les 17, 21, 26 et 28 janvier 2004 et d'une décision subséquente rendue le 8 avril 2004.

La décision rendue le 17 janvier 2004 et modifiée le 21 janvier 2004 (dossiers du Conseil n[os] 23742-C et 24160-C) imposait une ordonnance d'interdiction provisoire à TELUS afin de limiter ses communications avec les employés de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (le STT ou l'intimé). La décision rendue de vive voix le 26 janvier 2004 prolongeait l'ordonnance provisoire

2004, the date set for the release of the Board's decision in relation to Board file no. 24160-C. On January 28, 2004, the Board issued *TELUS Communications Inc.*, January 28, 2004 (CIRB LD 1004), in relation to Board file no. 24160-C, in which it concluded that TELUS had contravened section 94(1)(a) of the *Code*. The Board ordered TELUS to offer binding arbitration to the TWU in order to settle their collective agreement. At the same time, the Board lifted the interim cease and desist order.

On April 8, 2004, the Board issued *TELUS Communications Inc.* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 271. In relation to Board file no. 23742-C, the Board found that TELUS had contravened section 94(1)(a) of the *Code* and ordered, among other things, that TELUS "immediately cease communicating with bargaining unit employees on matters of employment and collective interest." In relation to Board file no. 24063-C, the Board dismissed the TWU's complaint regarding an alleged contravention by TELUS of sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code*. In relation to Board file no. 24160-C, the Board provided reasons in support of its decision rendered on January 28, 2004 (CIRB LD 1004).

In its reconsideration application, TELUS requests that the Board exercise its reconsideration powers under section 18 of the *Code* to set aside the Board's January 17, 21, 26, 28 and April 8, 2004 decisions. The grounds in support of the reconsideration application vary depending upon the decision being reconsidered. They include allegations that, for example: (i) the Board committed errors of law and policy that cast serious doubt on the Board's interpretation of the *Code*; (ii) the Board failed to respect the rules of natural justice; (iii) the Board's conduct raised a reasonable apprehension of bias; and (iv) the Board erred in law by imposing a patently unreasonable remedy.

Following a thorough review of the extensive submissions of the parties, the Board is allowing, in part, the present reconsideration application, with reasons to follow. Specifically, this reconsideration panel:

1) upholds the ultimate findings in respect of the alleged contraventions of the *Code*, that form the

jusqu'au 28 janvier 2004, date prévue de la décision attendue dans le dossier du Conseil n° 24160-C. Le 28 janvier 2004, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *TELUS Communications Inc.*, 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004), relativement au dossier du Conseil n° 24160-C, en concluant que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le Conseil a ordonné à TELUS d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au STT pour conclure une convention collective et a levé par la même occasion l'ordonnance d'interdiction provisoire.

Le 8 avril 2004, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *TELUS Communications Inc.* (2004), décision du CCRI n° 271, non encore rapportée. Relativement au dossier du Conseil n° 23742-C, il a conclu que TELUS avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* et ordonné notamment que TELUS «cesse immédiatement de communiquer avec les employés membres de l'unité de négociation sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif». En ce qui concerne le dossier du Conseil n° 24063-C, le Conseil a rejeté la plainte du STT concernant une prétendue violation de l'alinéa 50a) et du paragraphe 94(2.1) du *Code* par TELUS. Pour ce qui est du dossier du Conseil n° 24160-C, le Conseil a exposé les motifs de sa décision rendue le 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004).

Dans sa demande de réexamen, TELUS demande au Conseil d'exercer ses pouvoirs de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* pour annuler les décisions rendues les 17, 21, 26 et 28 janvier et le 8 avril 2004. Les moyens invoqués au soutien de sa demande de réexamen varient en fonction de la décision en cause et englobent notamment les prétentions suivantes: (i) le Conseil a commis des erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil; (ii) le Conseil a omis de respecter les principes de justice naturelle; (iii) la conduite du Conseil suscite une crainte raisonnable de partialité; et (iv) le Conseil a commis une erreur de droit en imposant un redressement manifestement déraisonnable.

Après un examen attentif des observations détaillées des parties, le Conseil accueille en partie la demande de réexamen; les motifs de sa décision seront communiqués à une date ultérieure. Plus particulièrement, le banc de révision:

1) confirme les conclusions finales concernant les prétendues violations du *Code*, qui constituent l'objet

subject matter of Board file no. 23742-C, no. 24063-C and no. 24160-C;

2) annuls the remedial relief, both the declaration and orders, issued in relation to Board file no. 23742-C as imposed by the Board in its April 8, 2004 decision;

3) annuls the order directing TELUS to offer binding arbitration to the TWU that was issued in relation to Board file no. 24160-C; and

4) reinstates and continues the January 17, 2004 interim cease and desist order, as amended, so that it will have full force and effect and will bind TELUS until the conditions set out in section 89 of the *Code* have been fulfilled.

This is a unanimous decision of the Board signed on its behalf by,

(s) Douglas G. Ruck, Q.C.
Vice-Chairperson

des dossiers du Conseil nºs 23742-C, 24063-C et 24160-C;

2) annule le redressement imposé par le Conseil dans la décision du 8 avril 2004 - déclaration et ordonnances comprises - relativement au dossier du Conseil nº 23742-C;

3) annule l'ordonnance enjoignant à TELUS d'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au STT qui a été rendue relativement au dossier du Conseil nº 24160-C;

4) rétablit et proroge l'ordonnance d'interdiction du 17 janvier 2004, telle que modifiée, afin qu'elle demeure en vigueur et qu'elle lie TELUS jusqu'à ce que les conditions prévues à l'article 89 du *Code* aient été remplies.

Il s'agit d'une décision unanime du Conseil signée en son nom par

Traduction certifiée conforme Communications
Douglas G. Ruck, c.r.
Vice-président

TABLE OF CONTENTS

	Page
I - Nature and Background of the Application	**6**
II - Position of the Parties	**8**
A - Interim Order	8
B - Binding Arbitration Decision	10
C - April Decision	12
III - Preliminary Objections	**14**
A - Timeliness	14
B - Breach of Contract and Estoppel	18
IV - Standard of Review and Reconsideration Powers	**20**
V - Issues	**22**
A - Interim Order	23
1 - Jurisdiction	23
2 - Freedom of Expression	26
B - Employer Communications	28
1 - Legal Test	30
2 - *Prima Facie* Case	40
C - Remedies	43
1 - Communications Ban	43
2 - Binding Arbitration	48
(a) *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*	48
(i) Rational Connection	53
(ii) Policy Consistency	58
(b) Natural Justice - Remedy	62
D - Natural Justice - General	66
E - Reasonable Apprehension of Bias	70
F - Retention of Jurisdiction	74
VI - Conclusion	**76**
Annex 1 - January 17, 2004 Interim Order	78
Annex 2 - Reconsideration panel's February 2, 2005 bottom line decision	80

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I - Nature et contexte de la demande	**6**
II - Position des parties	**8**
A - Ordonnance provisoire	8
B - Décision imposant l'arbitrage exécutoire	10
C - Décision d'avril	12
III - Objections préliminaires	**14**
A - Respect des délais	14
B - Rupture de contrat et préclusion	18
IV - Norme d'examen et pouvoirs de réexamen	**20**
V - Questions en litige	**22**
A - Ordonnance provisoire	23
1 - Compétence	23
2 - Liberté d'expression	26
B - Communications de l'employeur	28
1 - Critère juridique	30
2 - Preuve à première vue	40
C - Redressements	43
1 - Interdiction de communiquer	43
2 - Arbitrage exécutoire	48
a) *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*	48
i) Lien logique	53
ii) Cohérence des principes	58
b) Justice naturelle - redressements	62
D - Justice naturelle - généralités	66
E - Crainte raisonnable de partialité	70
F - Déclaration de compétence	74
VI - Conclusion	**76**
Annexe 1 - Ordonnance provisoire en date du 17 janvier 2004	78
Annexe 2 - Décision sommaire du banc de révision en date du 2 février 2005	80

CASES CITED

591992BC Ltd., [2001] CIRB no. 140

Aardvark Express v. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen of America, Local 938*, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989 (F.C.A)

ADM Agri-Industries Ltd., [2002] CIRB no. 206; and 95 CLRBR (2d) 140

Air Canada (1976), 18 di 66; and 77 CLLC 16,062 (CLRB no. 70)

Air Canada, [2000] CIRB no. 96; and 73 CLRBR (2d) 235

Air Canada, [2001] CIRB no. 131

Arthur v. *Canada (Attorney General)*, [2001] F.C.J. 1091 (F.C.A.) (QL)

Assn. of Clerical Office & Technical Workers of Nordair Ltd. v. *Canada (Labour Relations Board)*, no. A-128-85, April 29, 1985 (F.C.A)

Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa) (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518)

BCT.TELUS et al., [1999] CIRB no. 36; and 57 CLRBR (2d) 161

Bell Canada (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)

Bell Canada, [2001] CIRB no. 116

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 204

British Columbia Telephone Company (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; and 80 CLLC 16,008 (CLRB no. 220)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 86

Canadian Broadcasting Corp. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 86 di 92; and 92 CLLC 16,006 (CLRB no. 897)

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31

Canadian Imperial Bank of Commerce (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499)

Canadian Pacific Air Lines Limited (1985), 61 di 140; and 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520)

AFFAIRES CITÉES

591992BC Ltd., [2001] CCRI n° 140

Aardvark Express c. *Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen of America, Local 938*, jugement prononcé à l'audience, n° A-500-88, 2 février 1989 (C.A.F.)

ADM Agri-Industries Ltd., [2002] CCRI n° 206; et 95 CLRBR (2d) 140

Air Canada (1976), 18 di 66; et 77 CLLC 16,062 (CCRT n° 70)

Air Canada, [2000] CCRI n° 96; et 73 CLRBR (2d) 235

Air Canada, [2001] CCRI n° 131

Arthur c. *Canada (Procureur général)*, [2001] A.C.F. 1091 (C.A.F.) (QL)

Assn. of Clerical Office & Technical Workers of Nordair Ltd. v. *Canada (Labour Relaitons Board)*, dossier n° A-128-85, 29 avril 1985 (C.A.F.)

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 74

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

Banque de commerce canadienne impériale (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499)

Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa) (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518)

BCT.TELUS et autres, [1999] CCRI n° 36; et 57 CLRBR (2d) 161

Bell Canada (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)

Bell Canada, [2001] CCRI n° 116

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI n° 204

British Columbia Telephone Company (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLLC 16,008 (CCRT n° 220)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 86

Cargill Limitée, [2003] CCRI n° 215

Cargill Limitée, 14 février 2003 (CCRI LD 814)

Chandler c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848

Cargill Limited, [2003] CIRB no. 215

Cargill Limited, February 14, 2003 (CIRB LD 814)

Chandler v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R. 848

D.H.L. International Express Limited, [2002] CIRB no. 159

Duguay (Claude) et al., [2000] CIRB no. 62

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448)

Eastern Provincial Airways Limited v. *Canada Labour Relations Board*, [1984] 1 F.C. 732; (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; and 50 N.R. 81 (F.C.A., no. A-783-83)

Eastern Provincial Airways Ltd. (1983), 51 di 209; and 3 CLRBR (NS) 75 (CLRB no. 419)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CIRB no. 91

Hudema (Bill) et al., [2002] CIRB no. 154; and 92 CLRBR (2d) 24

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 74

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

Noranda Metal Industries, no. 151/74, November 4, 1974 (BCLRB)

R. v. *Big M Drug Mart Ltd. et al.*, [1985] 1 S.C.R. 295

R. v. *Fisher*, No. M2406/04, November 9, 2004 (Ont. S.C.)

R. v. *S. (R.D.)*, [1997] 3 S.C.R. 484

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Rogers Radio (CJMX-FM), [2003] CIRB no. 227; and 106 CLRBR (2d) 282

Royal Oak Mines Inc. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 60; and 60 CLRBR (2d) 96

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167)

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667)

Duguay (Claude) et autres, [2000] CCRI n° 62

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448)

Eastern Provincial Airways Limited c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 1 C.F. 732; (1983), 2 D.L.R. (4th) 597; et 50 N.R. 81 (C.A.F., dossier n° A-783-83)

Eastern Provincial Airways Ltd. (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT n° 419)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CCRI n° 91

Hudema (Bill) et autres, [2002] CCRI n° 154; et 92 CLRBR (2d) 24

Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée (Les) (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520)

Noranda Metal Industries, n° 151/74, 4 novembre 1974 (BCLRB)

R. c. *Big M Drug Mart Ltd. et autres*, [1985] 1 R.C.S. 295

R. c. *S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484

R. v. *Fisher*, dossier n° M2406/04, 9 novembre 2004 (C.S. Ont.)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Rogers Radio (CJMX-FM), [2003] CCRI n° 227; et 106 CLRBR (2d) 282

Royal Oak Mines Inc. c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 60; et 60 CLRBR (2d) 96

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167)

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667)

Société Radio-Canada (1991), 86 di 92; et 92 CLLC 16,006 (CCRT n° 897)

Société Radio-Canada, 28 août 2002 (CCRI LD 718)

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31

Société Radio-Canada, August 28, 2002 (CIRB LD 718)

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

TELUS Communications Inc., [2004] CIRB no. 271

TELUS Communications Inc., January 28, 2004 (CIRB LD 1004)

Telus Communications Inc. et al., [2001] CIRB no. 125

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

Trentway-Wagar Inc., [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046

Société Radio-Canada c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI n° 108

TELUS Communications Inc., [2004] CCRI n° 271

TELUS Communications Inc., 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)

Telus Communications Inc. et autres, [2001] CCRI n° 125

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2002] CCIR n° 159

Trentway-Wagar Inc., [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 14, 14(a);15; 20; 44; 45(2); 46

Canada Labour Code, Part I, ss.12.01; 16(n), 16(m), 16(m.1), 16.1; 18; 19.1; 20; 36(1)(a); 50(a); 89; 94, 94(1)(a), 94(2)(c), 94(2.1); 99(1), 99(2); 114

Canadian Charter of Rights and Freedoms, ss.1; 2(b)

LOIS CITÉES

Charte canadienne des droits et libertés, art. 1; 2b)

Code canadien du travail, Partie I, art. 12.01; 16n), 16m), 16m.1), 16.1; 18; 19.1; 20; 36(1)a); 50a); 89; 94, 94(1)a), 94(2)c), 94(2.1); 99(1), 99(2); 114

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 14, 14a); 15; 20; 44; 45(2); 46

Governme
Publicatio

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
complainant,
and
Pro-Tec Fire Services of Canada ULC,
respondent.

CITED AS: Pro-Tec Fire Services of Canada ULC

Board File: 24616-C

Decision no. 318
April 29, 2005

Complaint filed pursuant to section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Anti-union animus - Practice and procedure - Burden of proof - Refusal to employ - The union filed a complaint on behalf of the three complainants pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* - The union alleges that the employer violated section 94(3) of the *Code* by refusing to employ the complainants in the Emergency Response Service (ERS) firefighter positions at the John G. Diefenbaker Airport in Saskatoon because of their support or membership in the union - The complainants are supporters of the union - The employer denies committing an unfair labour practice when it refused to employ the complainants - Section 94(3)(a)(i) prohibits an employer from refusing to employ a person because that person has participated in union activities - The question to be determined by the Board is whether the decision by the employer not to hire the complainants was a valid business decision not tainted in any way by anti-union animus - The Board confirms that in complaints alleging refusal to employ for union activities, it is not within its functions to judge the appropriateness or correctness of the employer's employment policies or qualifications sought to fill a position, as long as anti-union sentiments were not a factor in making the decision - Pursuant to section 98(4) of the *Code*, the burden rests on the employer to refute, by a preponderance of evidence, the allegations forming the basis of the complaint, namely that it was aware of the complainant's status or involvement with the union and that this knowledge was part of its motivation not to hire the complainants - In complaints alleging anti-

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
plaignante,
et
Pro-Tec Fire Services of Canada ULC,
intimée.

CITÉ: Pro-Tec Fire Services of Canada ULC

Dossier du Conseil: 24616-C

Décision n° 318
le 29 avril 2005

LIBRARY
SEP 19 2006
University of Toronto

Plainte déposée en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Plainte de pratique déloyale de travail - Sentiment antisyndical - Pratique et procédure - Fardeau de la preuve - Refus d'employer - Le syndicat a déposé une plainte pour le compte des trois plaignants en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code* - Le syndicat allègue que l'employeur a contrevenu à l'article 94(3) du *Code* en refusant d'employer les plaignants comme pompiers au Service d'intervention d'urgence (SIU) de l'aéroport John G. Diefenbaker à Saskatoon à cause de leur soutien ou leur adhésion au syndicat - Les plaignants sont des militants syndicaux - L'employeur nie s'être rendu coupable d'une pratique déloyale de travail en refusant d'employer les plaignants - Le sous-alinéa 94(3)a)(i) interdit notamment à un employeur de refuser d'employer une personne à cause de ses activités syndicales - Le Conseil doit déterminer si le refus de l'employeur d'embaucher les plaignants procède d'une décision de gestion valable non motivée par un sentiment antisyndical - Il est admis par le Conseil que dans les plaintes alléguant le refus d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, le rôle du Conseil n'est pas d'apprécier la pertinence ou le bien-fondé des politiques d'emploi de l'employeur ou les qualités exigées pour exercer les fonctions d'un poste, pour autant que la décision en cause ne soit pas motivée par un sentiment antisyndical - Pour l'application du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a la charge de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a

union animus, the Board will examine the overall behaviour of the employer based on the circumstantial elements of the case including the sequence or coincidence of union activities with the decision or actions complained of - Considered together, the explanations given by the employer for not extending any employment offers to the three complainants, as well as its reasons for not considering them for the later vacancy are not convincing in light of the complainants' admitted qualifications and considerable experience - It appears the employer was looking for reasons not to offer employment to the complainants - Looking at the evidence as a whole and the adverse inference the Board draws from the employer's failure to call a key witness to testify in order to confirm the employer's position, the Board concludes that the employer's reasons for not hiring the complainants are insufficient to discharge the onus required - The employer has violated section 94(3)(a) of the *Code* - The complaint is upheld.

notamment tenu compte dans sa décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi - Dans les plaintes alléguant l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil se penche sur la conduite générale de l'employeur en tenant compte de la preuve circonstancielle, y compris la coïncidence ou la survenance des activités syndicales par rapport à la décision ou aux actes faisant l'objet de la plainte - De façon générale, les explications données par l'employeur pour ne pas faire d'offre d'emploi aux trois plaignants, de même que la raison invoquée pour ne pas avoir pris leur candidature en considération en vue de combler le poste devenu vacant ne sont pas convaincantes eu égard aux qualités reconnues et à la vaste expérience des plaignants - Il semble que l'employeur cherchait des raisons pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants - Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve et de la conclusion défavorable que le Conseil tire du défaut de l'employeur d'appeler un témoin clé afin de confirmer sa position, le Conseil conclut que les raisons invoquées pour ne pas embaucher les plaignants ne sont pas suffisantes pour le décharger du fardeau de la preuve - L'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code* - La plainte est accueillie.

A panel of the Board consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members, heard the above-cited complaint on January 24 to 28, 2005 in Saskatoon, Saskatchewan. In *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, March 15, 2005 (CIRB LD 1222), the Board issued a bottom-line decision granting the present complaint. Following are the Board's reasons for this decision.

Appearances

Mr. Paul Champ, for the Public Service Alliance of Canada; and
Ms. M. Jean Torrens, for Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson and Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Nature of the Complaint

[1] On September 27, 2004, the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) filed a complaint on behalf of Mssrs. Brian Smith, Darwin LaRiviere and Stephen D. Foreman (the complainants) pursuant to

Un banc du Conseil composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M[me] Laraine C. Singler et M[e] Sonia Gaal, Membres, a entendu la plainte mentionnée en ci-dessus du 24 au 28 janvier 2005, à Saskatoon (Saskatchewan). Dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, 15 mars 2005 (CCRI LD 1222), le Conseil a accueilli la plainte dans le cadre d'une décision sommaire. Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

Ont comparu

M[e] Paul Champ, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M[e] M. Jean Torrens, pour Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - Nature de la plainte

[1] Le 27 septembre 2004, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat) a déposé une plainte pour le compte de MM. Brian Smith, Darwin LaRiviere et Stephen D. Foreman (les

section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The union alleges Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec or the employer) violated section 94(3)(a) of the *Code* by refusing to employ the complainants in the Emergency Response Service (ERS) firefighter positions at the John G. Diefenbaker Airport (the Airport) in Saskatoon because of their support or membership in the union.

[2] In its written complaint, PSAC seeks the following remedy:

(a) a declaration that Pro-Tec has acted in violation of section 94(1)(a) of the *Code*;

(b) a declaration that Pro-Tec has acted in violation of section 94(3)(a) of the *Code*;

(c) an order directing Pro-Tec to offer the complainants employment as ERS firefighters;

(d) an order directing Pro-Tec to compensate the complainants for all lost wages and benefits occasioned as a result of its refusal to offer them employment; and

(e) such further relief as may be required.

[3] Two witnesses testified on behalf of Pro-Tec: Ms. Karen Cashman, Human Resources Director, and Mr. Jerry Rynerson, Corporate Fire Chief, both of Pro-Tec's corporate headquarters in Green Bay, Wisconsin, USA. The three complainants testified on the union's behalf. In addition to the oral testimony of these witnesses, the Board received numerous documents in evidence, including Pro-Tec's employment advertisements, employment application form, interview questions and applicant evaluation sheets, as well as the application-interview package for each applicant interviewed.

[4] The Board will not record in detail all of the oral and documentary evidence, but will summarize what is relevant and necessary for the purposes of the present decision.

II - Background and Facts

[5] Transport Canada formerly owned and operated the Airport and until August 1, 1996 directly employed the firefighters who provided emergency response services

plaignants) en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le syndicat allègue que Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec ou l'employeur) a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code* en refusant d'employer les plaignants comme pompiers au Service d'intervention d'urgence (SIU) de l'aéroport John G. Diefenbaker (l'aéroport) à Saskatoon à cause de leur soutien ou leur adhésion au syndicat.

[2] Dans sa plainte écrite, l'AFPC demande au Conseil de lui accorder les redressements suivants:

a) une déclaration selon laquelle Pro-Tec a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*;

b) une déclaration selon laquelle Pro-Tec a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code*;

c) une ordonnance enjoignant à Pro-Tec d'offrir aux plaignants des postes de pompier au SIU;

d) une ordonnance enjoignant à Pro-Tec d'indemniser les plaignants pour la perte subie sur le plan du salaire et des avantages par suite du refus de leur offrir un poste;

e) toute autre réparation jugée nécessaire.

[3] Deux témoins ont comparu pour le compte de Pro-Tec, soit M^me^ Karen Cashman, Directrice des ressources humaines, et M. Jerry Rynerson, premier chef des pompiers, du siège social de Pro-Tec à Green Bay, Wisconsin, É.-U. Les trois plaignants ont témoigné pour le compte du syndicat. De nombreux documents ont aussi été déposés en preuve, dont des avis d'emploi de Pro-Tec, le formulaire de demande d'emploi, le questionnaire d'entrevue et les feuilles d'évaluation des plaignants, de même que le dossier de demande d'emploi et d'entrevue de chaque candidat convoqué à une entrevue.

[4] Le Conseil n'entend pas présenter un compte rendu complet des témoignages de vive voix et de la preuve documentaire; il s'en tiendra plutôt à tracer les grandes lignes de la preuve jugée pertinente et nécessaire pour les fins de la présente décision.

II - Contexte et exposé des faits

[5] Transports Canada était jadis le propriétaire et l'exploitant de l'aéroport; jusqu'au 1^er^ août 1996, il employait directement les pompiers qui y assuraient les

at the Airport. The employees were located at the Airport fire hall and were members of a bargaining unit represented by PSAC under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35. In June 1996, Transport Canada entered into a five-year service contract with the City of Saskatoon (the City) the Airport's emergency response services effective from August 1, 1996. The terms of this service contract required the City to offer Transport Canada ERS employees working at the Airport employment with the City's fire department. Complainant Smith is one of those Airport ERS firefighters who accordingly terminated employment with Transport Canada on July 31, 1996 to become an employee of the City on August 1, 1996.

[6] On August 7, 1996, the union applied to the Board under sections 24 and 47(2) of the *Code* to continue to represent the ERS firefighters working at the Airport. The Board granted the application on December 23, 1997, certifying the PSAC as bargaining agent for a unit of employees consisting of "all fire fighters providing emergency response services at the J.G. Diefenbaker Airport, save and except the Fire Chief." (*City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)). The most recent collective agreement has an expiry date of December 31, 2005.

[7] As part of its commercialization of airports under the National Airports Policy, the federal government entered into an agreement transferring the operation and management of the Airport to the Saskatoon Airport Authority (SAA) effective January 1, 1999. This transfer agreement assigned to the SAA all contracts pertaining to the operation of the Airport, including the ERS agreement with the City expiring on July 31, 2001. In August 2001, the SAA renewed the ERS contract with the City for five successive one-year terms, the latest of which was to expire on July 31, 2006.

[8] Following the City's notification in April 2003 that it wished to negotiate an early termination of the contract, the SAA issued a formal request in October 2003 inviting proposals for the provision of emergency response services at the Airport. The City subsequently rejected the SAA's January 5, 2004 offer to renew the ERS contract for another 12 months, indicating the City intended to terminate the contract on July 31, 2004. On April 29, 2004, the SAA entered into a contract with Pro-Tec to provide the Airport's emergency response

services d'intervention d'urgence. Les employés, qui étaient rattachés au poste d'incendie de l'aéroport, faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'AFPC en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35. En juin 1996, Transports Canada a conclu un marché de services de cinq ans avec la Ville de Saskatoon (la Ville) pour assurer les services d'intervention d'urgence à l'aéroport à compter du 1er août 1996. En vertu des modalités du contrat, la Ville devait offrir aux employés du SIU de Transports Canada travaillant à l'aéroport un emploi au service d'incendie de la Ville. M. Smith est l'un des pompiers qui ont quitté leur emploi à Transports Canada le 31 juillet 1996 pour devenir un employé de la Ville le 1er août 1996.

[6] Le 7 août 1996, le syndicat a présenté une demande au Conseil en vertu de l'article 24 et du paragraphe 47(2) du *Code* afin de continuer de représenter les pompiers du SIU travaillant à l'aéroport. Le Conseil a accueilli la demande le 23 décembre 1997 en accréditant l'AFPC à titre d'agent négociateur d'une unité composée de «[t]ous les pompiers assurant les services d'intervention d'urgence à l'aéroport J.G. Diefenbaker à l'exception du chef des pompiers» (*Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)). La convention collective actuellement en vigueur arrive à expiration le 31 décembre 2005.

[7] Dans le cadre de sa stratégie de commercialisation des aéroports en vertu de la Politique nationale des aéroports, l'administration fédérale a conclu une entente cédant l'exploitation et la gestion de l'aéroport à la Saskatoon Airport Authority (SAA) à compter du 1er janvier 1999, ainsi que tous les contrats relatifs à l'exploitation de l'aéroport, dont l'entente sur le SIU conclue avec la Ville arrivant à expiration le 31 juillet 2001. En août 2001, la SAA a renouvelé le contrat de SIU avec la Ville pour cinq périodes successives d'un an, la dernière arrivant à expiration le 31 juillet 2006.

[8] Ayant été avisée, en avril 2003, que la Ville voulait négocier la résiliation anticipée du contrat, la SAA a lancé une demande officielle de propositions, en octobre 2003, pour la prestation de services d'intervention d'urgence à l'aéroport. La Ville a subséquemment rejeté l'offre faite par la SAA, le 5 janvier 2004, en vue du renouvellement du contrat de SIU pour une période additionnelle de 12 mois en indiquant qu'elle avait l'intention de mettre fin au contrat le 31 juillet 2004. Le 29 avril 2004, la SAA a

and industrial fire suppression services effective August 1, 2004. The City consequently terminated the employment of its ten ERS employees effective July 31, 2004, and Pro-Tec commenced operations at the Airport the following day.

[9] Under its contract with the SAA, Pro-Tec is required to perform emergency response services at the Airport in accordance with the federally-regulated standards and service levels required under the relevant *Canadian Aviation Regulations* (CARs). Pro-Tec must ensure service coverage for 18 hours of continuous operation for 7 days per week on a year-round basis and a minimum number of two operational aircraft firefighting vehicles (category 6 level of ERS). Additionally, Pro-Tec is responsible for the supervision and training of ERS employees in accordance with the standards required under the CARs. The contract also dictates "absolutely NO disruption in the provision of service due to staff shortages, labour relations and/or the labour negotiations processes."

A - Pro-Tec's Recruitment Process

[10] Pro-Tec proceeded to hire ten employees to perform the ERS contract services at the Airport: six firefighters, three shift captains and one fire chief. In May 2004, Pro-Tec advertised these positions in the Saskatoon and Regina local newspapers and with two out-of-province training institutes, calling for minimum qualifications its witnesses testified were established on the basis of the requirements listed in the CARs and the syllabuses from the Alberta and Manitoba fire-fighting colleges. The CARs standards extensively detail the qualifications and training requirements for firefighters at all federally-regulated airports. All City ERS firefighters then working at the Airport met these requirements and applied for ERS positions with Pro-Tec.

[11] After screening the 30 applications received, Pro-Tec sent out application packages to be completed by 22 applicants selected for interview. The application package included Pro-Tec's standard application for employment form, authorizations for the release of employment and medical history, criminal record check and driving record. As well, Pro-Tec enclosed a covering letter informing the selected applicants of the time and location of their interview and advising them to bring all relevant certificates, diplomas and degrees

conclu un marché de services avec Pro-Tec pour assurer les services d'intervention d'urgence et de lutte contre les incendies industriels à l'aéroport à compter du 1er août 2004. La Ville a ensuite licencié les dix employés du SIU, le 31 juillet 2004, et Pro-Tec a pris en charge les activités à l'aéroport le lendemain.

[9] En vertu du marché conclu avec la SAA, Pro-Tec est tenue d'assurer les services d'intervention d'urgence à l'aéroport conformément aux normes et aux niveaux de service du gouvernement fédéral prévus par le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC). Pro-Tec doit fournir les services pendant 18 heures consécutives, sept jours sur sept, toute l'année, et disposer d'au moins deux véhicules de lutte contre les incendies d'aéronefs opérationnels (niveau de SIU de catégorie 6). De plus, Pro-Tec doit assurer la supervision et la formation du personnel d'intervention d'urgence conformément aux normes établies par le RAC. Le contrat stipule également qu'aucune interruption du service ne sera tolérée pour cause de pénurie de personnel, de conflit de travail ou de négociations collectives.

A - Processus de recrutement de Pro-Tec

[10] Pro-Tec a entrepris d'embaucher dix employés pour assurer les services prévus par le contrat de SIU à l'aéroport, soit six pompiers, trois capitaines de poste et un chef des pompiers. En mai 2004, Pro-Tec a fait de la publicité dans les journaux locaux de Saskatoon et Regina et dans deux établissements de formation de l'extérieur de la province pour combler ces postes. Les qualités minimales requises, au dire des témoins, tenaient compte des exigences du RAC et des programmes de cours des collèges de pompiers de l'Alberta et du Manitoba. Les normes du RAC décrivent en détail les qualités et la formation exigées des pompiers travaillant dans les aéroports relevant de la compétence fédérale. Les pompiers de la Ville alors affectés au SIU à l'aéroport, qui satisfaisaient tous à ces exigences, ont posé leur candidature aux postes offerts par Pro-Tec.

[11] À l'issue de l'examen des 30 avis de candidature reçus, Pro-Tec a envoyé des trousses de demande d'emploi aux 22 candidats retenus pour une entrevue. La trousse en question contenait le formulaire courant de demande d'emploi de Pro-Tec, ainsi que des autorisations de divulgation des antécédents professionnels et médicaux, du casier judiciaire et du dossier de conduite. Dans une lettre d'accompagnement, Pro-Tec informait les candidats retenus de la date, de l'heure et du lieu de l'entrevue en

to the interview. All ten former City employees, including the three complainants in the present matter, completed the application for employment documentation and attended their scheduled interview.

[12] Ms. Cashman and Mr. Rynerson interviewed 21 candidates in Saskatoon on June 14, 15 and 16, 2004, one selected candidate having cancelled prior to the interview. They conducted all interviews in the same manner, using identical questions. Ms. Cashman posed nine questions of a general nature and Mr. Rynerson, ten technical ones. Both took notes during the interviews. At the end of an interview, Ms. Cashman and Mr. Rynerson separately recorded on a summary sheet their evaluation of the candidate's performance as below average, average or above average in six broad categories: **appearance** (presentation, composure, demeanor); leadership (shows initiative, leadership style, example of demonstrated leadership); **communication** (thinks well on his/her feet, spoke clearly, gave examples of conflict resolution); interpersonal skills (honesty/credibility); **fire-fighting experience**; and supervisory experience.

[13] On the evening of June 15, Ms. Cashman and Mr. Rynerson had dinner with Doug Fahlgren, the Airport's Manager of Operations and Mr. Butch Wall, who retired in 2003 as the Airport's Manager, Safety and Operations. Mr. Wall was Fire Chief at the Airport under Transport Canada, but discontinued this function when the ERS responsibilities transferred to the City in 1996. During dinner, Ms. Cashman sought Mr. Wall's opinion of both Mssrs. Smith and LaRiviere and testified Butch Wall gave negative references for both these complainants.

[14] Ms. Cashman and Mr. Rynerson completed the remaining four interviews the following morning (Wednesday, June 16). They further discussed the interviewees on their flight home. On the Friday (June 18) when back in Pro-Tec's corporate head office, Karen Cashman and Jerry Rynerson telephoned Mr. Gregg Batters (the person Mr. Wall had identified during the June 15 dinner conversation as being Mr. Smith's former Fire Chief in Thunder Bay prior to transferring to Saskatoon in 1986). Mr. Smith had not named Mr. Batters as one of his three references on his application to Pro-Tec.

les avisant d'apporter tous les certificats, diplômes et attestations d'études pertinents. Le dix anciens employés de la Ville, dont les trois plaignants en l'espèce, ont rempli les documents contenus dans la trousse et se sont présentés à l'entrevue.

[12] M^me^ Cashman et M. Rynerson ont interviewé 21 candidats à Saskatoon les 14, 15 et 16 juin 2004, l'un des candidats retenus s'étant désisté avant l'entrevue. Ils ont mené toutes les entrevues de la même manière en utilisant chaque fois le même questionnaire et en prenant des notes. M^me^ Cashman a posé neuf questions de nature générale et M. Rynerson, dix questions techniques. À la fin de chaque entrevue, ils ont consigné séparément, sur un relevé récapitulatif, leur évaluation du candidat selon qu'il se situait en-dessous de la moyenne, au niveau de la moyenne ou au-dessus de la moyenne dans six catégories générales, soit **l'apparence** (présentation, contenance et comportement); le leadership (sens de l'initiative, style de leadership, exemple de leadership démontré); la **communication** (agit sur le moment, s'exprime clairement, donne des exemples de règlement de conflits); les relations interpersonnelles (honnêteté, crédibilité); l'**expérience comme pompier**; et l'expérience de la supervision.

[13] Dans la soirée du 15 juin, M^me^ Cashman et M. Rynerson ont partagé un repas avec Doug Fahlgren, gestionnaire des opérations à l'aéroport, et Butch Wall, qui a pris sa retraite en 2003 à titre de gestionnaire de la sécurité et des opérations à l'aéroport. M. Wall était chef des pompiers à l'aéroport à l'époque où le SIU relevait de Transports Canada, mais il a quitté son poste lorsque les services ont été cédés à la Ville en 1996. Au cours du dîner, M^me^ Cashman a sollicité l'avis de M. Wall au sujet des candidats Smith et LaRiviere; elle a témoigné que M. Wall lui avait brossé un tableau négatif de ces deux plaignants.

[14] M^me^ Cashman et M. Rynerson ont terminé les quatre dernières entrevues le lendemain en matinée (mercredi 16 juin). Ils ont continué à discuter des candidats durant le voyage de retour en avion. Le vendredi (18 juin), de retour au siège social de Pro-Tec, ils ont téléphoné à Gregg Batters (que M. Wall avait désigné, durant le dîner du 15 juin, comme le chef des pompiers de M. Smith à Thunder Bay avant sa mutation à Saskatoon en 1986). Le nom de M. Batters ne figurait pas dans la liste des trois références fournies dans la demande d'emploi de M. Smith.

[15] The documentary evidence indicates that on or about June 22, Ms. Cashman began contacting the references provided by candidates she and Mr. Rynerson agreed were suitable for employment. Ms. Cashman kept handwritten notes of her conversations with the referees she was able to reach. She and Mr. Rynerson made the final decisions on who to offer employment. They reviewed the information compiled and, based on the interviews, reference checks and their overall impression of the candidates, reached a consensus on those to be offered employment. According to their testimony, Ms. Cashman and Mr. Rynerson assessed the candidates on three broad criteria: technical qualifications, paid and/or volunteer experience in structural and/or airport firefighting, and various interpersonal skills. On Tuesday, June 29, they offered the ERS Fire Chief position to Mr. Bryan House who, at the time, was employed by the City in this capacity. The next day, Ms. Cashman and Mr. Rynerson conducted a telephone conference to consult with Mr. House on some of the prospective candidates prior to making any employment offers for the ERS positions. Later that same day, Ms. Cashman verbally offered positions to the selected candidates, all of whom accepted employment with Pro-Tec. She also sent letters to the remaining applicants, including the three complainants, advising Pro-Tec would not be offering them a position.

[15] D'après la preuve documentaire, le 22 juin, ou aux environs de cette date, M^me^ Cashman a commencé à vérifier les références des candidats que M. Rynerson et elle considéraient comme aptes à être embauchés. M^me^ Cashman a conservé un compte rendu manuscrit de ses conversations avec les recommandataires qu'elle a réussi à joindre. M. Rynerson et elle avaient la responsabilité de dresser la liste définitive des candidats qui recevraient une offre d'emploi. À cette fin, ils ont examiné l'information recueillie et, en s'appuyant sur les entrevues, les vérifications des références et l'impression générale que leur avaient faite les candidats, ils ont dressé d'un commun accord la liste des candidats qui recevraient une offre d'emploi. Si l'on se fie à leur témoignage, les candidats ont été évalués en fonction de trois critères généraux, soit les qualités techniques, l'expérience comme employé et(ou) à titre de pompier volontaire dans le domaine de la lutte contre les incendies de bâtiments et(ou) d'aéroports et un certain nombre de qualités interpersonnelles. Le mardi 29 juin 2004, ils ont offert le poste de chef des pompiers du SIU à Bryan House, qui était déjà employé à ce titre par la Ville. Le lendemain, M^me^ Cashman et M. Rynerson ont tenu une téléconférence avec M. House pour obtenir son point de vue sur quelques candidats potentiels avant de leur proposer un poste au SIU. Un peu plus tard dans la journée, M^me^ Cashman a fait une offre d'emploi, de vive voix, aux candidats retenus, lesquels ont tous accepté le poste proposé. Elle a également envoyé des lettres aux autres candidats, dont les trois plaignants, pour les informer que Pro-Tec n'entendait pas leur offrir de poste.

[16] Mr. Rynerson subsequently visited the Airport on July 12 to personally deliver Pro-Tec's written employment offer to the successful candidates for their signature. When Pro-Tec commenced operations on August 1, it had ten employees in the following positions:

Fire Chief: Bryan House
ERS Firefighters-Shift Captains: David Abraham, Peter Katarynych and Jody Ruest
ERS Firefighters: Michael Bastl, Leon Bast, Jason Campbell, Jonathan Kliman, Nicholas Kominetsky and Michael Wuskynyk.

[16] M. Rynerson s'est rendu à l'aéroport le 12 juillet 2004 pour remettre les offres d'emploi écrites de Pro-Tec en personne aux heureux candidats et obtenir leur signature. Lorsque Pro-Tec a pris en charge les activités du SIU le 1^er^ août, l'effectif de dix employés se présentait comme suit:

Chef des pompiers: Bryan House;
Pompiers-capitaines de poste du SIU: David Abraham, Peter Katarynych et Jody Ruest;
Pompiers du SIU: Michael Bastl, Leon Bast, Jason Campbell, Jonathan Kliman, Nicholas Kominetsky et Michael Wuskynyk.

[17] Out of a total of ten positions, Pro-Tec filled six with former City ERS employees at the Airport: the fire chief, (Bryan House); the three shift captains (David Abraham, Peter Katarynych and Jody Ruest); and two of the six ERS firefighters (Jason Campbell and Michael Wuskynyk). The only former City ERS

[17] Pro-Tec avait attribué six des dix postes à d'anciens employés de la Ville affectés au SIU à l'aéroport, soit le chef des pompiers (Bryan House); les trois capitaines de poste (David Abraham, Peter Katarynych et Jody Ruest); et deux des six pompiers (Jason Campbell et Michael Wuskynyk). Les seuls

employees seeking employment with Pro-Tec who were not offered positions at the Airport are the three complainants in the present matter. One of the former City employees (Bill Brown) withdrew from the competition prior to Pro-Tec finalizing its hiring process.

[18] As previously mentioned, the ERS operation requires three shifts, with a shift captain and two firefighters comprising each shift crew. Government regulations require two CARs-certified personnel to be present during all hours of operation.

[19] On July 12, 2004, Pro-Tec commenced training for the four firefighters hired who were not CARs certified and had no previous airport firefighting experience (Michael Bastl, Leon Bast, Jonathan Kliman and Nicholas Kominetsky). Pro-Tec started providing services under its contract with the SAA on August 1, 2004. Training time to obtain a CARs certification is approximately three months. Mssrs. Bast, Bastl and Kominetsky, obtained CARs certification more than three months later, on October 28.

B - August 2004 Vacancy

[20] When one of the firefighters hired (Mr. Kliman) resigned in late August before completing training for his CARs certification, Pro-Tec had to recruit another ERS firefighter. Ms. Cashman and Mr. Rynerson assigned Mr. House responsibility for the interviews and hiring process, under their guidance and direction. They forwarded Mr. House the name of one former applicant (Mark Roth) to be interviewed. Interviews were conducted on October 21 and 22, 2004, following which the candidates were ranked. None of the three complainants were interviewed or considered for this vacancy. Arron Digger, the third-ranking candidate, was offered and accepted the position in December 2004 with a commencement date of January 10, 2005.

C - The Complainants

[21] All three complainants are supporters of the union. At the time Pro-Tec was awarded the SAA contract in April 2004, Brian Smith was the 2nd Vice-president and Darwin LaRiviere the Shop Steward of the PSAC local representing employees at the Airport (UCTE

anciens employés du SIU ayant participé au processus de recrutement de Pro-Tec qui n'ont pas obtenu de poste à l'aéroport sont les trois plaignants en l'espèce. L'un des anciens employés de la Ville (Bill Brown) a retiré sa candidature avant la fin du processus d'embauche.

[18] Comme il a été mentionné précédemment, le SIU nécessite trois postes de travail; chaque équipe de poste est composée d'un capitaine et de deux pompiers. Le règlement fédéral exige la présence de deux employés accrédités en vertu du RAC durant les trois postes de travail.

[19] Le 12 juillet 2004, les quatre pompiers qui n'étaient pas accrédités en vertu du RAC et n'avaient pas d'expérience de la lutte contre les incendies à l'aéroport (Michael Bastl, Leon Bast, Jonathan Kliman et Nicholas Kominetsky) ont commencé leur formation. Le marché de services conclu entre Pro-Tec et la SAA est entré en vigueur le 1er août 2004. Il faut environ trois mois de formation pour obtenir une accréditation en vertu du RAC. MM. Bast, Bastl et Kominetsky ont obtenu la leur après un peu plus de trois mois, soit le 28 octobre 2004.

B - Poste devenu vacant en août 2004

[20] Lorsqu'une des nouvelles recrues (M. Kliman) a démissionné à la fin d'août 2004 avant d'avoir obtenu l'accréditation exigée par le RAC, Pro-Tec s'est vue dans l'obligation de recruter un autre pompier pour le SIU. Mme Cashman et M. Rynerson ont confié à M. House la responsabilité du processus d'entrevue et d'embauche, en lui fournissant directives et conseils. Ils lui ont aussi communiqué le nom d'un ancien candidat (Mark Roth) à interviewer. Les entrevues ont eu lieu les 21 et 22 octobre 2004; ce processus terminé, M. House s'est attelé à la tâche d'établir le classement des candidats. Aucun des trois plaignants n'a été convoqué à une entrevue ni n'a vu sa candidature prise en considération pour combler le poste vacant. Arron Digger, qui s'est classé en troisième place, a reçu une offre d'emploi, qu'il a acceptée, en décembre 2004 en vue de son entrée en fonctions le 10 janvier 2005.

C - Les plaignants

[21] Les trois plaignants sont des militants syndicaux. Lorsque Pro-Tec a obtenu le contrat de la SAA en avril 2004, M. Smith occupait le poste de 2e vice-président du syndicat et M. LaRiviere, celui de délégué syndical de la section locale de l'AFPC représentant les

Local 40404). Mr. Smith previously was Shop Steward for the Airport fire hall for over 15 years and also served on the PSAC negotiating team in previous rounds of collective bargaining. He was a signatory to the collective agreement in force when Pro-Tec assumed responsibility for ERS.

[22] On May 12, 2004, both Mssrs. Smith and LaRiviere participated as union representatives at a press conference organized by the PSAC to express its concerns over the SAA's transfer of responsibility for delivery of ERS at the Airport. Among other things, the union's representatives raised concerns about the City's termination of existing ERS firefighters' employment and issues of passenger safety in view of Pro-Tec's advertising for only level 1 or 2, as opposed to level 3, certification from the National Fire Protection Association. The following day, the Saskatoon Star Phoenix published a newspaper article in which Brian Smith was quoted criticizing the SAA's transferring the emergency response services to Pro-Tec.

[23] There is no dispute the complainants possess the qualifications required for the ERS positions at the Airport. All three were employed in this capacity when Pro-Tec took over the ERS contract from the City, and, as mentioned earlier, Mr. Smith's employment at the Airport predates Transport Canada's contracting out the ERS and firefighting responsibilities to the City. The complainants all have considerable firefighting experience and possessed CARs certification. Following is a brief summary of the complainants' qualifications and fire-fighting work history.

1 - Brian Smith

[24] Brian Smith has been a professional firefighter for some 21 years and was promoted to shift captain (crash rescue supervisor) at the Airport in 2002. He began his aircraft crash rescue firefighting career in 1983 when Transport Canada hired him as a firefighter at the airport in Thunder Bay, Ontario. As a result of a departmental review declaring surplus positions at Thunder Bay, Mr. Smith, being a junior employee subject to layoff, opted to transfer to the Airport in Saskatoon in 1986. He reported to Butch Wall as fire chief for the next ten years until Transport Canada transferred the firefighting operation to the City in 1996, at which time Braian Smith became a City ERS

employés de l'aéroport (section locale 40404 de l'UCET). M. Smith avait également occupé le poste de délégué syndical du poste d'incendie de l'aéroport pendant plus de 15 ans et faisait partie de l'équipe de négociation de l'AFPC lors des négociations collectives antérieures. Il était l'un des signataires de la convention collective en vigueur lorsque Pro-Tec a pris en charge le SIU.

[22] Le 12 mai 2004, MM. Smith et LaRiviere ont participé, à titre de représentants syndicaux, à une conférence de presse organisée par l'AFPC pour rendre publiques ses inquiétudes au sujet de la cession, par la SAA, du SIU à l'aéroport. Ils ont notamment soulevé la question du licenciement des pompiers du SIU employés par la Ville et de la sécurité des passagers eu égard au fait que Pro-Tec exigeait une accréditation de niveau 1 ou 2 seulement, plutôt que de niveau 3, de la National Fire Protection Association. Le lendemain, le Saskatoon Star Phoenix a publié un article dans lequel M. Smith disait critiquer la décision de la SAA de céder le service d'intervention d'urgence à Pro-Tec.

[23] Il est un fait établi que les plaignants possèdent les qualités requises pour assurer les SIU à l'aéroport. Ils occupaient tous les trois des postes dans ce domaine au moment où la Ville a attribué le contrat du SIU à Pro-Tec; comme il a été mentionné précédemment, M. Smith travaillait à l'aéroport avant même que Transports Canada cède à la Ville la responsabilité du service d'intervention d'urgence et de lutte contre les incendies. Les plaignants ont tous les trois une vaste expérience de la lutte contre les incendies; ils étaient aussi accrédités en vertu du RAC. Voici un bref aperçu des qualités des plaignants et de leurs antécédents professionnels dans la lutte contre les incendies.

1 - Brian Smith

[24] M. Smith est un pompier professionnel depuis 21 ans environ; il avait été promu capitaine de poste (superviseur de sauvetage) à l'aéroport en 2002. Il a commencé sa carrière au service de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs en 1983, quand Transports Canada l'a embauché comme pompier à l'aéroport de Thunder Bay (Ontario). À l'issue d'une révision ministérielle ayant entraîné l'abolition de postes à Thunder Bay, M. Smith, qui était une jeune recrue touchée par les mesures de licenciement, a accepté une mutation à l'aéroport de Saskatoon en 1986. Pendant les dix années suivantes, il a relevé de Butch Wall, le chef des pompiers, jusqu'à ce que

employee at the Airport, and Butch Wall, the Airport's Manager of Safety and Operations. Smith continued to perform firefighting and aircraft crash rescue responsibilities at the Airport from 1986 until Pro-Tec became the contract service provider on August 1, 2004.

[25] Mr. Smith became involved in the union within two years of his arrival at the Airport. Initially he was elected as Shop Steward for the Airport fire hall, then two years later he became the Local President and subsequently he was again the Shop Steward until 1996. For eight of the ten years Butch Wall served as his fire chief, Brian Smith was a union official predominantly dealing with Mr. Wall on industrial relations matters and admits to a somewhat adversarial relationship with Mr. Wall. Mr. Smith never received a promotion under Mr. Wall's supervision.

[26] Although Bill Hewitt became Mr. Smith's fire chief when the City assumed responsibility for the Airport ERS in 1996, Bryan House was the management person directly responsible for the Airport ERS for the remainder of Brian Smith's employment at the Airport. Mr. Smith continued to represent PSAC in labour relations matters with both Mssrs. Hewitt and House for the next eight years. He served in a bargaining unit supervisory capacity on an acting rotational basis for four years before being promoted to Crash Rescue Supervisor in 2002. He successfully completed his probationary year in this supervisory position upon his third and final performance report on January 31, 2003. The report of the City's District Chief (Wes Poole) commented favourably on Brian Smith's attitude, his leadership skills, his awareness of safety issues for fellow employees, his respect toward supervisors, and the courteous and knowledgeable manner in which he communicated with outside workers and the general public.

[27] Mr. Smith played a central role in the union's public opposition to the SAA's decision to contract out the ERS services. He organized and spoke at information sessions, raised a number of questions as a union spokesperson at the SAA's March 2004 annual public meeting, was a spokesperson at the union's May 2004 press conference mentioned elsewhere in this decision, and did several interviews with the media.

Transports Canada cède le service de lutte contre les incendies à la Ville en 1996 et qu'il devienne un employé de la Ville affecté au SIU à l'aéroport et M. Wall, le gestionnaire de la sécurité et des opérations à l'aéroport. M. Smith a continué de travailler au service de lutte contre les incendies et de sauvetage des aéronefs à l'aéroport jusqu'à ce que Pro-Tec devienne le fournisseur de services le 1er août 2004.

[25] M. Smith a commencé à militer pour le syndicat moins de deux ans après son arrivée à l'aéroport. Il a d'abord été élu délégué syndical du poste d'incendie avant de devenir le président de la section locale deux ans plus tard; il a par la suite de nouveau assumé les fonctions de délégué syndical jusqu'en 1996. Pendant huit des dix années où M. Wall a occupé le poste de chef des pompiers, il était son principal interlocuteur pour ce qui touche les questions de relations de travail; M. Smith admet que leurs rapports étaient plutôt difficiles. Il n'a n'a jamais obtenu d'avancement pendant la période où il relevait de M. Wall.

[26] Même si Bill Hewitt est devenu le chef des pompiers au moment de la cession du SIU de l'aéroport à la Ville en 1996, Bryan House a occupé le poste de gestionnaire du SIU jusqu'au licenciement de M. Smith. Le plaignant a continué de représenter l'AFPC auprès de MM. Hewitt et House pendant les huit années suivantes. Il a joué le rôle de superviseur de l'unité de négociation, à titre intérimaire, par rotation, pendant quatre ans, jusqu'à ce qu'il soit promu superviseur du sauvetage en 2002. Il a terminé avec succès sa période probatoire d'un an à titre de superviseur, ainsi qu'en fait foi sa troisième et dernière appréciation du rendement, datée du 31 janvier 2003. Le chef de district de la Ville (Wes Poole) y formule des commentaires élogieux sur l'attitude de M. Smith, ses compétences en leadership, son souci d'assurer la sécurité de ses collègues, le respect qu'il témoigne à ses superviseurs ainsi que la courtoisie et la compétence dont il fait montre dans ses communications avec les travailleurs externes et le grand public.

[27] M. Smith a joué un rôle de premier plan dans la condamnation publique par le syndicat de la décision de la Ville de confier le contrat du SIU à un sous-traitant. Il a organisé et dirigé des séances d'information et soulevé un certain nombre de questions, à titre de porte-parole syndical, à l'assemblée publique de la SAA en mars 2004; il a aussi agi comme porte-parole lors de la conférence de presse organisée par le syndicat en mai 2004 - dont il a été question précédemment - et participé à plusieurs entrevues avec les médias.

2 - Darwin LaRiviere

[28] Mr. LaRiviere has about 23 years of airport and aircraft rescue firefighting experience at both civilian and military airports. He commenced employment at the Airport on December 3, 2001 upon retiring from the military with 21 years' firefighting experience. During his career with the Canadian Forces, Darwin LaRiviere gained both aircraft crash response and shipboard firefighting experience. He was promoted to crew chief (Moosejaw, Saskatchewan) in July 1997 and served as Deputy Platoon Chief at the Winnipeg base from August 1999 until his retirement in November 2001. After being hired at the Airport in December 2001, Mr. LaRiviere completed his CARs certification in approximately two to three months.

3 - Stephen D. Foreman

[29] At the time of his interview with Pro-Tec, Mr. Foreman had been employed at the Airport since August 2001 and had over 15 years' airport and aircraft rescue firefighting experience. He previously served as a firefighter in the Canadian Forces from October 1988 where he performed full-time firefighting structural and crash rescue duties at the air force base in Edmonton, Alberta and aboard the HMCS Charlottetown in Halifax, Nova Scotia. When he left the military in July 2001, Mr. Foreman was a Firefighter Crew Chief for his platoon.

III - Positions of the Parties

A - The Employer

[30] The employer denies committing an unfair labour practice when it refused to employ the complainants. It reminds that in reviewing the present matter, the Board's responsibility is not to determine whether the employer's decision not to hire was a sound administrative decision or whether the decision was correct, reasonable or sufficient, but only to determine whether any anti-union animus tainted the employer's decision in that regard. It further submits that the Board must conclude that union membership or activity was a proximate cause for the employer's decision in order to grant the complaint.

2 - Darwin LaRiviere

[28] M. LaRiviere possède environ 23 ans d'expérience dans le domaine de la lutte contre les incendies et le sauvetage d'urgence d'aéronefs à des aéroports civils et militaires. Il a commencé à travailler à l'aéroport le 3 décembre 2001, après avoir pris sa retraite des Forces canadiennes fort de 21 années d'expérience comme pompier. Durant sa carrière dans les Forces canadiennes, il a acquis de l'expérience dans le sauvetage d'aéronefs et la lutte contre les incendies à bord des navires. Il a été promu chef d'équipe (Moosejaw (Saskatchewan)) en juillet 1997 et chef adjoint de peloton à la base de Winnipeg en août 1999, poste qu'il occupait toujours en novembre 2001 au moment de son départ à la retraite. Après son embauche à l'aéroport en décembre 2001, il a obtenu l'accréditation exigée par le RAC en deux ou trois mois environ.

3 - Stephen D. Foreman

[29] Au moment où il a été interviewé par Pro-Tec, M. Foreman était employé à l'aéroport depuis août 2001; il possédait 15 années d'expérience dans la lutte contre les incendies et le sauvetage d'aéronefs et d'aéroports. D'octobre 1988 à juillet 2001, il avait travaillé comme pompier dans les Forces canadiennes, où il était affecté à temps plein à la lutte contre les incendies de bâtiments et au sauvetage à la base aérienne d'Edmonton (Alberta) et à bord du NCSM Charlottetown à Halifax (Nouvelle-Écosse). À son départ en juillet 2001, M. Foreman occupait le poste de chef de l'équipe des pompiers de son peloton.

III - Positions des parties

A - L'employeur

[30] L'employeur nie s'être rendu coupable d'une pratique déloyale de travail en refusant d'employer les plaignants. Il rappelle qu'aux fins de l'affaire en instance, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si la décision de l'employeur était une décision administrative judicieuse ou si la décision était fondée, raisonnable ou suffisante, mais seulement d'établir si la décision était motivée par un sentiment antisyndical. Il poursuit en disant que pour accueillir la plainte, le Conseil doit conclure que la décision de l'employeur était directement attribuable aux activités syndicales des plaignants.

[31] Pro-Tec argues that it has established several reasons for not having offered employment to the complainants, none of which were motivated by anti-union animus. It maintains it is entitled to establish and adhere to whatever standards of employment it deems appropriate and fit for its operations. To that end, it argues that an employer is entitled to satisfy itself of all potential employees' qualifications, including but not limited to work experience. It states that its decision to hire was based solely on the application packages, resumés, interviews and reference checks.

[31] L'employeur affirme avoir établi plusieurs raisons pour ne pas avoir offert d'emploi aux plaignants, aucune n'étant motivée par un sentiment antisyndical. Il soutient avoir le droit de déterminer et d'appliquer les normes d'emploi qu'il estime pertinentes et indiquées. À cette fin, déclare-t-il, un employeur a le droit d'établir à sa satisfaction que tous les candidats éventuels possèdent les qualifications requises, dont une expérience professionnelle. Il affirme que la décision d'embaucher ou non était fondée uniquement sur l'information contenue dans les trousses de demande d'emploi et les CV, ainsi que sur le résultat des entrevues et la vérification des références.

[32] Pro-Tec claims its decision not to offer employment to the complainants was based solely on their individual merits, interviews and references. It submits the successful candidates possessed superior qualifications, performed better in their interviews and were better suited for the positions. Pro-Tec maintains that generally it did not offer employment to candidates who did not interview well; lacked firefighting experience; were not as strong as other candidates or for whom it received negative feedback. It states it did however offer employment to candidates who met the minimum requirements of the position; had some firefighting experience (whether paid or volunteer, structural or airport); interviewed well and had good references. Pro-Tec argues the fact five of the individuals it hired were former City employees in the bargaining unit represented by PSAC illustrates it was not motivated by anti-union animus.

[32] L'employeur prétend que sa décision de ne pas offrir d'emploi aux plaignants était fondée uniquement sur leur mérite individuel, les résultats de leur entrevue et leurs références. Les candidats retenus possédaient des qualités supérieures, avaient obtenu de meilleures notes à l'entrevue et satisfaisaient davantage aux exigences du poste. L'employeur soutient ne pas avoir fait d'offre d'emploi, en général, aux candidats qui n'avaient pas obtenu une bonne note à l'entrevue, ne possédaient pas suffisamment d'expérience dans la lutte contre les incendies, n'étaient pas aussi solides que les autres candidats, ou au sujet desquels il avait reçu des commentaires négatifs. Il indique toutefois avoir proposé un poste aux candidats qui satisfaisaient aux exigences minimales, possédaient de l'expérience dans la lutte contre les incendies (de bâtiments ou d'aéroports à titre d'employé ou de pompier volontaire), avaient obtenu une bonne note à l'entrevue et de bonnes références. Pro-Tec déclare que le fait que cinq des candidats embauchés étaient des anciens employés de la Ville faisant partie de l'unité de négociation représentée par l'AFPC est bien la preuve que sa décision n'était pas motivée par un sentiment antisyndical.

[33] More specifically, Pro-Tec submits it did not hire Mr. Smith because he did not interview well and received negative references. Mr. Smith apparently said he had never experienced a circumstance involving a difficult co-worker when he was asked to provide an example and explain how he had dealt with this type of situation. This answer caused the employer to question Mr. Smith's credibility as it thought it was highly improbable Mr. Smith would not have encountered some type of conflict situation during his 20 years' experience. Pro-Tec also relies on what it states were poor references received from Mr. Wall (Smith's supervisor in Saskatoon until 1996) and Mr. Batters (the preceding supervisor in Thunder Bay until

[33] Plus particulièrement, l'employeur indique que les raisons pour lesquelles M. Smith n'a pas été embauché sont liées au fait qu'il n'a pas obtenu une bonne note à l'entrevue et que ses références étaient négatives. M. Smith aurait déclaré qu'il n'avait jamais eu de problème avec un collègue difficile quand on lui a demandé de donner un exemple et d'expliquer comment il avait fait face à ce genre de situation. Cette réponse a amené l'employeur à s'interroger sur sa crédibilité, car il lui semblait à peu près impossible que M. Smith n'ait jamais eu de conflit avec qui que ce soit dans ses 20 années de carrière. L'employeur invoque aussi les commentaires négatifs qu'il aurait reçus de M. Wall (le superviseur de M. Smith à Saskatoon jusqu'en 1996),

Mr. Smith transferred to Saskatoon 1986) as well as from Mr. House, the current Fire Chief. In the employer's view, these negative references were not isolated incidents but rather showed a pattern throughout Smith's career which led the employer to believe Brian Smith lacked the crucial interpersonal and communication skills necessary for the job.

de M. Batters (son superviseur à Thunder Bay jusqu'à sa mutation à Saskatoon en 1986) et de M. House, l'actuel chef des pompiers. À son point de vue, ces commentaires négatifs ne représentaient pas des incidents isolés mais révélaient plutôt l'existence d'une tendance tout au long de la carrière de M. Smith, ce qui l'a amené à conclure que le plaignant ne possédait pas les qualités indispensables requises sur le plan des relations interpersonnelles et de la communication pour s'acquitter des fonctions du poste.

[34] The reason advanced by the employer for not offering employment to Mr. LaRiviere was that he did not interview well. In particular, Pro-Tec alleges that this complainant started his interview on a very negative tone by apologizing for what he considered were lies the media had recently printed in the local newspaper in relation to the company and that he hoped there were no hard feelings as a result of that article. Pro-Tec claims it did not offer Mr. LaRiviere a position because of the negative impression from the interview, as well as the negative comments received from Mr. Wall. The employer submits it seriously questioned Mr. LaRiviere's sincerity, honesty and credibility.

[34] La raison invoquée par l'employeur pour ne pas offrir de poste à M. LaRiviere était qu'il n'avait pas obtenu une bonne note à l'entrevue. Pro-Tec allègue notamment que l'entrevue avait très mal commencé, le plaignant s'étant excusé d'entrée de jeu pour les faussetés que les médias avaient récemment rapportées, selon lui, dans le journal local concernant la société. Il avait ensuite dit souhaiter qu'on ne lui tienne pas rigueur du contenu de cet article. Aucune offre d'emploi ne lui a été faite à cause de l'impression négative qu'il a laissée à l'entrevue et des commentaires défavorables reçus de M. Wall. L'employeur indique qu'il entretenait de sérieux doutes sur la sincérité, l'honnêteté et la crédibilité de M. LaRiviere.

[35] Pro-Tec admits Mr. Foreman interviewed well and that he was being considered for employment. However, it ultimately did not offer Mr. Foreman a position because it relied on the negative reference from Mr. House and concluded Mr. Foreman lacked the communication and interpersonal skills required for the position.

[35] Pro-Tec admet que M. Foreman a obtenu une bonne note à l'entrevue et qu'il figurait sur la liste des candidats auxquels on envisageait d'offrir un poste. L'employeur a toutefois changé d'idée après avoir reçu des commentaires négatifs de M. House et conclu que M. Foreman ne possédait pas les compétences requises en relations interpersonnelles et en communication pour s'acquitter des fonctions du poste.

[36] The employer acknowledges it was aware the three complainants were members of the union to the extent they were previously employed as firefighters by the City at the Airport. Beyond that generally known fact, Pro-Tec claims it had no knowledge of their specific union involvement, views, support or activities, and nor did it care. It submits none of the complainants possess the most fundamental qualities it was seeking of good interpersonal and communication skills. Pro-Tec submits the successful candidates possessed superior qualifications in regards to the type of skills it was seeking in its employees and that they interviewed better and were better suited for the positions than were the complainants.

[36] L'employeur admet qu'il savait que les trois plaignants étaient membres du syndicat, dans la mesure où ils étaient précédemment employés comme pompier par la Ville à l'aéroport. Au-delà de ce fait de notoriété publique, il soutient qu'il n'était pas au courant de leurs activités ou de leurs opinions syndicales, ou encore de leur engagement ou de leur militantisme à cet égard, ni ne s'en souciait. Aucun des plaignants ne possède à son point de vue les qualités les plus fondamentales recherchées sur le plan des relations interpersonnelles et de la communication. Les candidats retenus possédaient des qualités supérieures eu égard au genre de compétences recherchées; ils avaient aussi obtenu une meilleure note à l'entrevue et satisfaisaient davantage aux exigences du poste que les plaignants.

[37] With respect to the vacancy which occurred in August 2004, Pro-Tec states it looked to its existing

[37] En ce qui concerne le poste devenu vacant en août 2004, l'employeur affirme avoir étudié les demandes

pool of previous applications on file as well as any other resumés received in the interim. It decided that Chief House and the shift captains at the Airport fire hall would conduct the interviews. According to Pro-Tec, it did not consider any of the complainants for this vacant position for the same reasons it had not offered them a position in June.

[38] In conclusion, the employer submits it has discharged the required burden of proof and established on a balance of probabilities that it did not commit an unfair labour practice.

B - The Union

[39] The union agrees that the legal principles enunciated by the employer are applicable in the present type of complaint. PSAC recognizes the reasonableness or correctness of the employer's decision is not at issue, but maintains the reasons advanced by the employer must nonetheless be assessed to determine whether they are in fact actual reasons and not merely excuses or a pretext. In order to make this determination, the union submits the Board must look at circumstantial evidence including the nature of the reasons put forward, the occurrence in time in relation to union activities, the severity and impact of the reasons advanced. It further submits that the Board must look at the reasons advanced within the particular context of the present matter. It maintains that the reasons advanced in the present matter are not consistent, coherent or credible.

[40] The union submits the evidence demonstrates that Pro-Tec assessed candidates on three factors: experience, interpersonal skills and references. PSAC argues, however, that there is no way to ascertain what weight the employer placed formally or informally on those factors. The union points to several examples of what it characterizes as "inconsistencies" and "things that just did not square off" with the documentary and oral evidence. It maintains these contradictions must be closely examined to determine if they truly represent valid reasons or just pretexts on the part of the employer. For example, PSAC notes that the testimony of the employer's witnesses did not correspond with their interview notes and written summary evaluation of the complainants. The union argues that Ms. Cashman and Mr. Rynerson's testimony sounded as if they were trying to give a different spin to the words written at the time of the interviews. According to the union, this

d'emploi qu'il avait déjà dans ses dossiers de même que les CV reçus dans l'intervalle. Il a décidé de confier la responsabilité des entrevues au chef des pompiers, M. House, et aux capitaines de poste du poste d'incendie de l'aéroport. Il dit ne pas avoir pris en considération la candidature des plaignants pour les mêmes raisons que celles qu'il a invoquées pour ne pas leur offrir de poste en juin.

[38] En terminant, l'employeur affirme s'être déchargé du fardeau de la preuve et avoir établi que, selon la prépondérance des probabilités, ses actes ne peuvent pas être qualifiés de pratique déloyale de travail.

B - Le syndicat

[39] Le syndicat convient que les principes juridiques énoncés par l'employeur s'appliquent en l'espèce. Il reconnaît que le caractère raisonnable ou le bien-fondé de la décision de l'employeur n'est pas remis en cause, mais soutient que les raisons invoquées par l'employeur doivent quand même être appréciées pour déterminer s'il s'agit bien de véritables motifs et non pas de simples excuses ou d'un prétexte. Afin de trancher cette question, le Conseil doit prendre en considération la preuve circonstancielle, y compris la nature des raisons invoquées, le moment où les événements sont survenus par rapport aux activités syndicales, ainsi que la gravité et l'incidence des raisons. Le Conseil doit aussi tenir compte du contexte particulier de l'affaire. Le syndicat estime que les raisons invoquées en l'espèce ne sont ni logiques, ni cohérentes, ni crédibles.

[40] Le syndicat affirme que la preuve démontre que Pro-Tec a évalué les candidats en fonction de trois critères, soit l'expérience, les compétences interpersonnelles et les références. Il n'existe toutefois aucun moyen de savoir quelle valeur probante a été accordée, officiellement ou officieusement, à ces critères. Le syndicat donne plusieurs exemples de ce qu'il qualifie d'incohérences et de contradictions dans la preuve documentaire et les témoignages. À son point de vue, elles méritent un examen attentif afin de déterminer s'il s'agit de raisons valables ou de simples prétextes. Ainsi, l'AFPC observe que les déclarations des témoins de l'employeur ne concordent pas avec les notes d'entrevue et l'évaluation sommaire écrite des plaignants. On dirait que M^{me} Cashman et M. Rynerson essayaient de donner un sens différent aux notes consignées durant les entrevues. On relève le même genre d'incohérence entre les notes d'entrevue relatives

incongruity is also evident when comparing the witnesses' interview notes for the three complainants against those written for other candidates.

[41] PSAC also points to the testimony with respect to the complainants' references as another example of inconsistency. The union notes their references were initially positive, including those obtained from Chief House. PSAC underlines the employer's failure to call Mr. House as a witness to confirm the negative references Ms. Cashman and Mr. Rynerson claim Chief House gave after being hired by Pro-Tec and upon which they relied not to hire the complainants. The union further questions why the employer only solicited unlisted references in respect of certain, and not all, applicants.

[42] In addition, the union questions the credibility of the employer's witnesses. In particular, it points to Ms. Cashman and Mr. Rynerson's not being able to explain key issues relating to their interview notes or the meaning of certain notes or markings in their notes. It points as well to conflicting or inconsistent answers between the two employer's witnesses with respect to the reason Pro-Tec changed from its former numeric rating system to the one now utilized of below average, average and above average. According to Ms. Cashman, the system was modified because it was too cumbersome, while Mr. Rynerson stated that the number system was controversial as someone else could possibly interpret the rating numbers differently.

[43] The union points as well to the August vacancy for an ERS firefighter position and the October competition which followed for which the applications of the three complainants were not even submitted for consideration by Ms. Cashman. The union argues that given the operational constraints this vacancy created, one would think that there would have to be very serious reasons for discounting the three otherwise qualified complainants.

[44] The union submits that the timing of the interviews conducted by the employer with the publication of the newspaper articles commenting on the controversy over Pro-Tec taking over the contract from the City is a factor to establish the necessary union activity. It maintains it has established that the employer was aware of the union activities of both Mssrs. Smith and LaRiviere. It submits that although the employer does

aux trois plaignants et celles relatives aux autres candidats.

[41] L'AFPC indique également que les déclarations entendues eu égard aux références des plaignants manquent elles aussi de cohérence. Les références étaient initialement bonnes, y compris celles du chef des pompiers, M. House. Le syndicat attire l'attention sur le fait que M. House n'a pas été appelé à témoigner pour confirmer les commentaires négatifs qu'il aurait faits à M^me^ Cashman et à M. Rynerson après son embauche par Pro-Tec et dont ils auraient tenu compte pour ne pas embaucher les plaignants. Le syndicat se demande ensuite pourquoi l'employeur a, pour ce qui est de certains candidats et non de la totalité d'entre eux, consulté des personnes qui ne figuraient pas dans la liste des références fournies.

[42] Le syndicat s'interroge en outre sur la crédibilité des témoins de l'employeur. Il attire notamment l'attention sur le fait que M^me^ Cashman et M. Rynerson n'ont pas été capables de répondre à des questions importantes concernant leurs notes d'entrevue ou le sens de certaines remarques ou notations. Il met aussi en relief certaines réponses contradictoires ou incohérentes fournies par les deux témoins pour expliquer la décision de l'employeur d'abandonner le système de cotation numérique habituel en faveur d'un autre fondé sur des appréciations qualitatives. M^me^ Cashman a attribué le changement au fait que le système numérique était trop lourd et M. Rynerson, à la controverse qu'il suscitait car les notes se prêtaient à plusieurs interprétations.

[43] Le syndicat attire aussi l'attention sur le poste de pompier du SIU devenu vacant en août 2004 et le concours tenu en octobre, pour lequel M^me^ Cashman s'est abstenue de soumettre la candidature des trois plaignants. Compte tenu des contraintes opérationnelles causées par le départ d'un employé, on pourrait penser que l'employeur aurait eu de très solides raisons d'exclure la candidature de trois personnes par ailleurs compétentes.

[44] Le syndicat soutient que le fait que les entrevues ont coïncidé avec la publication des articles de journal décrivant la controverse causée par la décision de la Ville d'attribuer le contrat du SIU à Pro-Tec est un facteur qui permet d'établir l'indispensable lien avec les activités syndicales. Il affirme avoir démontré que Pro-Tec était au courant des activités syndicales de MM. Smith et LaRiviere. Bien que l'employeur nie

not admit being aware of the newspaper article written by Mr. Foreman's father, there is no other reasons why the employer would not have hired this qualified, experienced and otherwise text book-like firefighter.

[45] In summary, the union argues that the employer has not discharged the onus required and that the complaint should be granted.

IV - Analysis and Decision

[46] The relevant provisions of the *Code* are as follows:

> 94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person
>
> (i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,
>
> .
>
> 97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that
>
> (a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or
>
> ...
>
> 98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[47] Section 94(3)(a)(i) prohibits an employer, among other things, from refusing to employ a person because that person has participated in union activities. In matters like the one at hand, the question to be determined by the Board is whether the decision by the employer not to hire the complainants was a valid

avoir été au courant de l'article de journal rédigé par le père de M. Foreman, comment expliquer autrement sa décision de ne pas embaucher ce pompier compétent et chevronné, qui correspond à tous égards à l'idée qu'on se fait d'un pompier.

[45] Bref, le syndicat affirme que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de la preuve et que la plainte devrait être accueillie.

IV - Analyse et décision

[46] Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

> 94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
>
> (i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,
>
> ...
>
> 97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:
>
> a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;
>
> .
>
> 98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[47] Le sous-alinéa 94(3)a)(i) interdit notamment à un employeur de refuser d'employer une personne à cause de ses activités syndicales. Dans les affaires mettant en cause cette disposition, comme c'est le cas en l'espèce, le Conseil doit déterminer si le refus de l'employeur d'embaucher les plaignants procède d'une décision de

business decision not tainted in any way by anti-union animus.

[48] In *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB) summarized the applicable principles in complaints pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code* in the following way:

> The Board has on numerous occasions reiterated its approach when there is an allegation someone has been terminated for union activity. There is seldom direct evidence showing that an employer's actions are motivated by anti-union animus. Anti-union motives need only be proximate cause for employer action to be found to be a violation of the *Code*. This policy was summarized by the Board in *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600):
>
> "The law on the subject of discrimination against employees for having exercised rights under the *Code* is well settled. If a decision by an employer to take any of the actions described in section 184(3)(a) [now section 94(3)(a)] against an employee has been influenced in any way by the fact that the employee has or is about to exercise rights under the *Code*, then the employer's actions will be found to be contrary to the *Code*. Anti-union motives need only be a proximate cause for an employer's conduct to run afoul of the *Code*:
>
> '. It is a rare experience for labour relations boards to hear an employer who cannot advance a justification for his act - e.g. failure to report to work one day, an act of insubordination to a superior, or merely a re-evaluation of the employee's performance which showed he did not maintain the standard desired. They may be proper motivations for employer actions but experience shows they are often relied upon around the time the employee is seeking to exercise or has exercised his right under section 110(1) [now section 8(1)]. To give substance to the policy of the legislation and properly protect the employee's right, an employer must not be permitted to achieve a discriminatory objective because he coupled his discriminatory motive with other non-discriminatory reasons for his act.
>
> For these reasons, if an employer acts out of anti-union animus, even if it is an incidental reason, and his act is contemplated by section 184(3) [now section 94(3)], he will be found to have committed an unfair labour practice.'
>
> *(Yellowknife District Hospital Society et al.* (1977), 20 di 281; and 77 CLLC 16,083 (CLRB no. 82), pages 284-285; and 461)"
>
> (pages 34-35; and 14,007)
>
> (page 81)

gestion valable non motivée par un sentiment antisyndical.

[48] Dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT nº 1140), le prédécesseur du Conseil, en l'occurrence le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), résume comme suit les principes qui s'appliquent aux plaintes fondées sur le sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*:

> Le Conseil a à maintes reprises réitéré la politique qu'il applique lorsqu'il y a allégation qu'une personne a été congédiée pour activités syndicales. Il est rare qu'on puisse faire la preuve directe que les mesures prises par un employeur ont été motivées par un sentiment antisyndical. Le sentiment antisyndical n'a pas à être la cause principale des gestes posés par l'employeur pour que celui-ci soit réputé avoir violé le *Code*. Cette politique a été résumée par le Conseil dans *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT nº 600):
>
> «Les règles de droit en matière de mesures discriminatoires contre les employés qui ont exercé les droits que leur confère le *Code* sont bien établies. Si la décision d'un employeur de prendre contre un employé une des mesures énumérées à l'alinéa 184(3)a) [maintenant alinéa 94(3)a)] a été influencée de quelque façon que ce soit par le fait que cet employé a exercé ou est sur le point d'exercer les droits que lui confère le *Code*, les mesures prises par l'employeur seront jugées enfreindre le *Code*. Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire:
>
> «... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) [maintenant paragraphe 8(1)] ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.
>
> Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3) [maintenant alinéa 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.»
>
> (*Yellowknife District Hospital Society et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16,083 (CCRT nº 82), pages 284-285; et 461)»
>
> (pages 34-35; et 14,007)
>
> (page 81)

[49] These same principles apply in the case of a complaint alleging violation of section 94(3) for refusal by an employer to employ a person on the basis of his or her union activities, whether it be as a result of a change of contractor, like in the present matter, or otherwise. The exercise or review undertaken by the Board is therefore the same as elaborated above.

[50] The parties recognize and the Board confirms that in complaints alleging refusal to employ for union activities, it is not within its functions to judge the appropriateness or correctness of the employer's employment policies or qualifications sought to fill a position, as long as anti-union sentiments were not a factor in making the decision under review. The Board also recognizes that an employer may set the standards it sees fit for a given position. It is not within the Board's mandate to determine whether the employer's actions constitute an appropriate administrative decision (see *Marie-Claire Hayes et al.* (1994), 96 di 92 (CLRB no. 1100) at page 9; and *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81, at pages 11 and 12).

[51] Pursuant to section 98(4) of the *Code*, the burden rests on the employer to refute, by a preponderance of the evidence, the allegations forming the basis of the complaint, namely that it was aware of the complainant's status or involvement with the union and that this knowledge was part of its motivation not to hire the complainants.

[52] It is important to remember that each complaint must be assessed in light of its own facts and circumstances. Generally, in complaints alleging anti-union animus, the Board will examine the overall behaviour of the employer based on the circumstantial elements of the case including the sequence or coincidence of union activities with the decision or actions complained of.

A - Employer's Knowledge of Union Activities

[53] The employer maintains it was not aware of the complainants' specific roles, support or involvement with the union other than knowing they were members of PSAC by virtue of the fact it represented the City's ERS employees working at the airport. There is no evidence the employer questioned any prospective employees about their union activities or views about

[49] Ces principes s'appliquent aussi aux plaintes alléguant violation du paragraphe 94(3) parce que l'employeur a refusé d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, que ce soit à la suite d'un changement d'entrepreneur, comme c'est le cas en l'espèce, ou autrement. L'exercice ou l'examen entrepris par le Conseil est donc le même que celui décrit au paragraphe précédent.

[50] Il est reconnu par les parties et admis par le Conseil que dans les plaintes alléguant le refus d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, le rôle du Conseil n'est pas d'apprécier la pertinence ou le bien-fondé des politiques d'emploi de l'employeur ou les qualités exigées pour exercer les fonctions d'un poste, pour autant que la décision en cause ne soit pas motivée par un sentiment antisyndical. Le Conseil reconnaît aussi qu'un employeur peut fixer les normes qu'il estime indiquées pour combler un poste particulier. Il n'est pas dans les attributions du Conseil de déterminer si les actes de l'employeur constituent une décision administrative sensée (voir *Marie-Claire Hayes et autres* (1994), 96 di 92 (CCRT n° 1100), à la page 9; et *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81, aux pages 11 et 12).

[51] Pour l'application du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a la charge de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a notamment tenu compte dans sa décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi.

[52] Il est important de se rappeler que chaque plainte est un cas d'espèce. Règle générale, dans les plaintes alléguant l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil se penche sur la conduite générale de l'employeur en tenant compte de la preuve circonstancielle, y compris la coïncidence ou la survenance des activités syndicales par rapport à la décision ou aux actes faisant l'objet de la plainte.

A - Connaissance des activités syndicales

[53] L'employeur affirme qu'il n'était pas au courant des activités syndicales particulières des plaignants au-delà du fait qu'ils étaient membres de l'AFPC, le syndicat représentant les employés de la Ville affectés au SIU à l'aéroport. Il n'existe aucune preuve que l'employeur a interrogé les employés éventuels sur leurs activités syndicales ou leurs vues concernant l'adhésion

union membership or support during the recruitment or interview process. There is evidence that Pro-Tec had knowledge of Mr. LaRiviere's position as Shop Steward with the union. Shortly after Pro-Tec won the Airport ERS contract, Ms. Cashman received an e-mail from Mr. LaRiviere dated April 30, 2004 inquiring whether Pro-Tec would be offering jobs to the firefighters already working at the Airport. Mr. LaRiviere signed this e-mail as Shop Steward, UCTE Local 40404.

[54] The Board also received copies of three newspaper articles in evidence that were published in the Saskatoon Star Phoenix. The first article entitled "Airport firefighters loose jobs," was published on May 13, 2004. This article refers to the airport firefighters receiving termination notices following the contracting out of the emergency services at the Airport by the SAA to a private U.S. based company. It also quotes Brian Smith as stating "It's a kick in the teeth for most of us. There are four of us who have been there for 20 years or more. ... We believe this is a direct attempt to break the union in order to come in and offer a substandard service." The article refers as well to a press conference being held by the union the day before where it expressed concern for passenger safety, suggesting the new provider Pro-Tec based in Green Bay, Wisconsin, would hire inexperienced employees.

[55] The second newspaper article, "Union paints false image, airport fire contractor says," was published on June 11, 2004. Essentially, this is Pro-Tec's response to the first article. Quoting from a written statement issued by Pro-Tec's Vice-president, the second article states in part:

> ... "I understand that the current airport firefighters are upset about receiving termination notices ... however, their concerns should be directed to the city, which is their employer, and not to the airport authority or another contractor such as Pro-Tec," vice-president Rick Watermolen said in a written statement.
>
> "Typically, we do not address issues such as these through the media, however, due to the nature of this situation, we feel it is important to clarify some items."
>
> It was the city not Pro-Tec who handed out the termination notices last month, said Watermolen. The city decided "for economic reasons" it no longer wanted to do it

ou le militantisme syndical durant le processus de recrutement ou d'entrevue. Il est établi que Pro-Tec savait que M. LaRiviere était délégué syndical. Peu après que Pro-Tec eut obtenu le contrat du SIU à l'aéroport, M^me^ Cashman a reçu un courriel, daté du 30 avril 2004, dans lequel M. LaRiviere lui demandait, à titre de délégué syndical de la section locale 40404 de l'UCET, si Pro-Tec avait l'intention d'embaucher les pompiers travaillant à l'aéroport.

[54] Le Conseil a aussi reçu des copies de trois articles publiés dans le Saskatoon Star Phoenix. Le premier, intitulé «Les pompiers de l'aéroport perdent leur emploi» (traduction), a été publié le 13 mai 2004. On y rapporte que les pompiers de l'aéroport ont reçu des avis de cessation d'emploi consécutivement à la décision de la SAA d'attribuer à une entreprise privée américaine le contrat des services d'urgence à l'aéroport. On cite M. Brian Smith, qui aurait déclaré: «C'est un dur coup à encaisser pour la plupart d'entre nous. Nous sommes quatre à compter au moins 20 ans d'expérience. ... Nous croyons que c'est une manoeuvre qui vise directement à affaiblir le syndicat afin d'offrir un service inférieur aux normes.» (traduction) L'article fait aussi le compte rendu de la conférence de presse convoquée la veille, où le syndicat a fait part de ses inquiétudes concernant la sécurité des voyageurs en indiquant que le nouveau fournisseur de services, Pro-Tec, situé à Green Bay, Wisconsin, s'apprêtait à embaucher du personnel sans expérience.

[55] Le deuxième article de journal, intitulé «Le syndicat déforme la réalité selon l'entrepreneur en charge des services d'incendie à l'aéroport» (traduction), a été publié le 11 juin 2004. Il s'agit essentiellement de la réplique de Pro-Tec au premier article. Reproduisant des passages d'une déclaration écrite du vice-président de Pro-Tec, l'auteur du deuxième article rapporte notamment ce qui suit:

> ... «Je comprends que les pompiers de l'aéroport soient mécontents de recevoir des avis de licenciement ... or, c'est à la Ville, leur employeur, qu'ils devraient adresser leurs doléances, plutôt qu'à l'administration aéroportuaire ou à un autre entrepreneur, tel que Pro-Tec», a déclaré le vice-président Rick Watermolen dans une déclaration écrite.
>
> «Il n'est pas dans nos habitudes de régler ce genre de problème sur la place publique, mais compte tenu de la nature de la situation, nous estimons qu'il est important de mettre certaines choses au clair.»
>
> C'est la Ville, non pas Pro-Tec, qui a remis des avis de cessation d'emploi le mois dernier, a déclaré M Watermolen. La Ville a décidé «pour des raisons d'ordre économique» de ne plus assurer ces services

"It is my understanding the existing collective bargaining agreement between the city and the UCTE contains a clause for a very generous severance package for each of the airport firefighters." . .

«Je crois comprendre que la convention collective actuellement en vigueur entre la Ville et l'UCET contient une clause accordant un très généreux forfait de départ à chacun des pompiers de l'aéroport ...

(traduction)

[56] The third article, "Dedicated airport firefighters deserve better," is a letter to the editor from S. Dave Foreman published on April 6, 2004. The evidence establishes this letter was written by the father of complainant Stephen D. Foreman. The letter refers to the airport authority having contracted out the services in question leaving ten local trained professionals without employment and replacing them in all probabilities by outside area individuals.

[56] Le troisième article, intitulé «Les dévoués pompiers de l'aéroport méritent mieux», est en fait une lettre au rédacteur en chef rédigée par S. Dave Foreman et publiée le 6 avril 2004. Il est établi que l'auteur de cette lettre est le père de Stephen D. Foreman, l'un des plaignants. Il écrit que l'administration aéroportuaire a attribué à un sous-entrepreneur le contrat du SIU, privant ainsi d'emploi dix professionnels locaux diplômés qui risquent fort d'être remplacés par des travailleurs de l'extérieur.

[57] The employer admits to having a copy of the two first mentioned newspaper articles and recalled that the first article, dated May 13, specifically mentioned Brian Smith. Neither Ms. Cashman nor Mr. Rynerson could recall how or when the employer came into possession of the articles in question. Both maintained they never saw the letter to the editor from Mr. Foreman's father until the day before the commencement of the present hearing and as part of the preparation for the hearing.

[57] L'employeur admet posséder une copie des deux premiers articles de journal dont il a été question précédemment; il se rappelle aussi que le premier article, daté du 13 mai, mentionnait expressément le nom de M. Smith. Ni M^{me} Cashman ni M. Rynerson n'ont été capables de dire comment ou à quel moment l'employeur avait obtenu copie des articles en question. Ils ont tous les deux affirmé qu'ils avaient vu la lettre au rédacteur en chef signée par le père de M. Foreman pour la première fois la veille de l'audience en prenant connaissance du dossier de l'affaire.

[58] The Board believes it may be reasonably inferred that the employer knew about the general rumblings and some of the negative reactions or publicity surrounding the changeover of the contract from the City to a private company. Pro-Tec was certainly aware the City had decided to no longer provide this service. It was also aware that there was some controversy as a result of the City's decision to no longer provide this service and the SAA's decision to contract this service to an outside private company. Ms. Cashman attended the SAA public meeting at the end of March 2004. This was her first time in Saskatoon and she indicated the purpose of her visit was to meet SAA's administration and get a general sense of the layout and overview of the airport, as well as a sense of the environment. She recalled that there were some concerns expressed about the transfer of ERS contract and that a firefighter, who she recognized could have been Brian Smith, stood up to address the meeting. Pro-Tec was aware of and admits to having copies of two of the articles published in the Star Phoenix. Ms. Cashman's written notes indicate that Mr. Fahlgren stated "not getting public sympathy - gave out number but no one is calling." She acknowledged this was likely a comment made by Mr. Fahlgren during

[58] Le Conseil est d'avis qu'on peut raisonnablement tenir pour acquis que l'employeur était au courant du mécontentement général et de la publicité ou des réactions négatives que suscitait l'attribution du contrat du SIU à une entreprise privée. Pro-Tec savait certainement que la Ville avait décidé de se départir du service et que cette décision conjuguée à celle de la SAA de confier le contrat à une entreprise privée de l'extérieur soulevait la controverse. M^{me} Cashman était présente à l'assemblée publique de la SAA qui s'est tenue à la fin de mars 2004. C'était son premier voyage à Saskatoon et elle a indiqué que le but de sa visite était de rencontrer l'administration de la SAA et de se faire une idée générale de la configuration et de l'environnement de l'aéroport. Elle se rappelle que certains se sont dit inquiets du transfert du contrat du SIU et qu'un pompier, lequel, a-t-elle admis, pouvait bien être Brian Smith, a pris publiquement la parole. Pro-Tec était au courant des deux articles publiés dans le Star Phoenix et admet en posséder des copies. Selon les notes manuscrites de M^{me} Cashman, M. Fahlgren aurait déclaré ce qui suit: «ils n'attirent pas la sympathie du public - ils ont donné leur numéro, mais personne ne les appelle» (traduction). Elle a admis que M. Fahlgren

the June 15 dinner expressing that the union was not receiving many calls in response to the phone number it had given out following the press conference.

[59] The Board does not fault the employer for being aware of what was going on and finds it is quite conceivable that, as the new service provider, Pro-Tec would want to know as much as possible about what was going on at the workplace, if only, for transition purposes. In addition, the employer felt in the present circumstances that it needed to address some issues raised, and issued a statement which was the basis of the June 11, 2004 newspaper article. Nonetheless, the Board is of the view that the concerns raised at the SAA general meeting, at the union's press conference and in the newspaper articles, including the letter to the Editor written by the complainant Foreman's father, would in all likelihood not go unnoticed by Pro-Tec and that on a balance of probabilities it would have been made aware of those activities or articles and consequently would have some knowledge of the complainants' role and support with the union over and above their membership in the union as ERS firefighters for the City.

B - Employer's Explanation for not Hiring the Complainants

[60] Ms. Cashman testified that although Mr. Smith presented himself well in the interview, she questioned his demeanor. She stated Mr. Smith was evasive with respect to certain questions, in particular, the question relating to conflict resolution where he could not come up with any examples despite his many years on the job. Mr. Rynerson testified that Mr. Smith had an overall good interview and gave good responses to the technical questions. The employer's reasons for not hiring Mr. Smith can be summarized as the overall impression of the complainant during the interview process including his apparent lack of honesty and credibility and his being evasive, coupled with the negative references received from Mssrs. Wall, Batters and House. The employer characterizes the negative references as establishing a pattern or a bad track record.

[61] According to Ms. Cashman, Mr. LaRiviere came into the interview with a negative attitude and tone since he started right off the bat by apologizing for the May 13, 2004 newspaper article. As a result, both Ms. Cashman and Mr. Rynerson questioned

avait probablement tenu ces propos lors du dîner du 15 juin 2004 pour indiquer que le syndicat ne recevait pas beaucoup d'appels en réponse à l'invitation lancée à l'issue de la conférence de presse.

[59] Le Conseil ne tient pas rigueur à l'employeur de s'être tenu au courant de la situation; il est tout à fait concevable qu'à titre de nouveau fournisseur de service, Pro-Tec s'emploie à recueillir le plus d'information possible sur la situation au travail, ne serait-ce que pour faciliter la transition. L'employeur a en outre jugé nécessaire, dans les circonstances, de répondre à certaines questions, d'où la déclaration reproduite en partie dans l'article de journal du 11 juin 2004. N'empêche que le Conseil est d'avis que les inquiétudes exprimées à l'assemblée générale de la SAA, lors de la conférence de presse tenue par le syndicat ainsi que dans les journaux, y compris dans la lettre que le père de M. Foreman a adressée au rédacteur en chef, ne peuvent pas avoir échappé à Pro-Tec et que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur était au courant de ces activités ou des articles publiés et, par conséquent, des activités syndicales des plaignants, outre leur appartenance à l'AFPC en tant que pompiers du service d'intervention d'urgence de la Ville.

B - Motifs invoqués par l'employeur pour ne pas embaucher les plaignants

[60] M^{me} Cashman a déclaré que même si l'entrevue de M. Smith s'était bien déroulée, elle entretenait des doutes au sujet de son comportement. Il avait répondu de manière évasive à certaines questions, notamment à celle concernant le règlement de conflits, où il avait été incapable de donner des exemples, même s'il exerçait les fonctions du poste depuis de nombreuses années. M. Rynerson a déclaré que M. Smith avait eu une bonne entrevue dans l'ensemble et qu'il avait bien répondu aux questions techniques. En résumé, la décision de ne pas embaucher M. Smith est attribuable à l'impression générale qu'il a laissée à l'entrevue, notamment son manque apparent d'honnêteté et de crédibilité et ses réponses évasives, de même qu'aux commentaires négatifs reçus de MM. Wall, Batters et House. L'employeur considère que les références négatives établissent l'existence d'une tendance ou d'un mauvais dossier.

[61] Selon M^{me} Cashman, M. LaRiviere a adopté une attitude et un ton négatifs dès le début de l'entrevue en offrant d'entrée de jeu ses excuses pour l'article de journal publié le 13 mai 2004. M^{me} Cashman et M. Rynerson se sont dès lors interrogés sur son intégrité

Mr. LaRiviere's integrity and agenda. They say they did not hear a lot of examples of team player and conflict resolutions during the interview and were turned off by Mr. LaRiviere's negative attitude. Ms. Cashman explained that she did not conduct any reference checks for Mr. LaRiviere since they did not intend to extend any employment offer to him. In summary, the employer's reasons for not hiring this complainant were summed up as negative attitude, lack of credibility and other stronger candidates to choose from.

et ses véritables intentions. Ils affirment que le plaignant ne leur a pas fourni beaucoup d'exemples pour démontrer qu'il était capable de travailler en équipe et de régler des conflits et qu'ils ont été rebutés par son attitude négative. M[me] Cashman a expliqué qu'elle n'avait pas vérifié les références de M. LaRiviere pour le motif qu'ils n'avaient pas l'intention de lui faire une offre d'emploi. Bref, les raisons de l'employeur pour ne pas embaucher ce plaignant sont liées à son attitude négative, à son manque de crédibilité et à l'existence d'autres candidats plus solides.

[62] Both Ms. Cashman and Mr. Rynerson's overall impression following the interview was that Mr. Foreman was a good candidate. According to Ms. Cashman he was in the running and being considered until they received negative references from Mr. House during the June 30 telephone conference. Mr. Foreman's reference checks per his application were all positive, however, the employer relied on Mr. House's comments and concluded that since there were other good candidates it would not extend Mr. Foreman an employment offer.

[62] À l'issue de l'entrevue de M. Foreman, M[me] Cashman et M. Rynerson ont conclu que c'était un bon candidat. Au dire de M[me] Cashman, il était dans la course jusqu'à ce que M. House leur fasse des commentaires négatifs à son sujet lors de la téléconférence du 30 juin 2004. Les avis reçus des références fournies par M. Foreman avaient tous formulé des commentaires positifs; or, l'employeur a tenu compte uniquement des commentaires de M. House pour conclure qu'il y avait suffisamment d'autres bons candidats pour ne pas faire d'offre d'emploi à M. Foreman.

[63] When reviewing the interview notes for the three complainants against those for other candidates, there is no apparent or clear indication of any issues that would put the complainants out of the running. Contrary to the testimony of the employer's witnesses, there was nothing significant or extraordinary recorded in their interview notes or summary evaluations of the three complainants.

[63] La comparaison des notes relatives aux trois plaignants et de celles relatives aux autres candidats ne permet pas d'établir ou d'évaluer l'existence d'un problème ayant pour effet d'éliminer les plaignants de la course. Contrairement à ce que les témoins de l'employeur ont déclaré à l'audience, rien de significatif ni d'extraordinaire n'est consigné dans les notes d'entrevue ou les évaluations sommaires des trois plaignants.

[64] In her testimony, Ms. Cashman criticized the fact that despite his numerous years of experience as a firefighter, Mr. Smith could not come up with any examples of conflict resolution in answer to one of the interview questions. She also criticized Mr. LaRiviere's answer to the same question, stating that his example was not really an example of conflict resolution. It was not clear from Ms. Cashman's evidence why this same question was not a concern for other candidates like, for example, David Abraham who also does not appear from the interview notes to have given any example of conflict resolution in his response to this question. As well, Mr. Rynerson could not explain or recall why on his evaluation sheet he had not rated or commented on Mr. Smith's honesty and credibility under the

[64] Dans le cadre de son témoignage, M[me] Cashman a critiqué le fait que, malgré ses nombreuses années d'expérience comme pompier, M. Smith avait été incapable de donner d'exemples de règlement de conflit en réponse à une question d'entrevue. Elle a aussi critiqué la réponse de M. LaRiviere à la même question en déclarant que l'exemple fourni n'était pas réellement pertinent. Le témoignage de M[me] Cashman ne permet pas d'établir pourquoi cette question a été jugée moins importante dans le cas d'autres candidats, tel David Abraham, qui, à en juger par les notes d'entrevue, ne semble pas davantage avoir été capable de donner une réponse satisfaisante. De même, M. Rynerson a été incapable d'expliquer ou de se rappeler pourquoi, sur sa feuille d'évaluation, il n'avait pas consigné

"interpersonal skills" category or why Ms. Cashman had crossed that section out with an "X."

[65] In addition, it does not appear Pro-Tec was consistent in the manner in which it conducted reference checks following the interviews. In the case of Mr. Smith, despite otherwise unremarkable written interview notes and evaluations (similar to that of other candidates), Pro-Tec solicited references from individuals not listed in Mr. Smith's application. After the completion of two of the three days of interviews, Ms. Cashman and Mr. Rynerson had dinner with Mssrs. Wall and Fahlgren. According to Ms. Cashman, Mr. Wall indicated Brian Smith was a problem and that he had asked Mr. Batters why he had transferred this problem to him. Ms. Cashman and Mr. Rynerson subsequently tracked down Mr. Batters who they say confirmed that Mr. Smith was a problem. Ms. Cashman's written notes of their conversation with Mr. Batters indicate: "Got repositioned to Saskatoon. Got put in his place (under Butch). Fine when working in Thunder Bay. Not a team player. Poor attitude 'he was a problem'." However, the evidence shows Pro-Tec made no attempt to question the basis for the comments allegedly made by Mssrs. Wall and Batters. Ms. Cashman and Mr. Rynerson did not ask for any examples to explain or support these comments, nor, does it appear that either Mssrs. Wall or Batters offered any explanations. The Board notes that Mr. Batters supervised Brian Smith for a period of two years some 20 years ago. Wall did not oversee the fire hall after the responsibility for ERS transferred to the City in 1996 and, while he remained at the Airport in another capacity afterwards, he had retired in 2003. Mr. Wall had not supervised Mr. Smith since 1996 and, despite his alleged criticism, had never supervised Mr. LaRiviere who commenced working at the Airport in 2001.

[66] As stated earlier, Pro-Tec also contacted Mr. House with respect to some of the City ERS employees interviewed. Mr. House's initial comments on June 22 relating to Mr. Smith's work were positive. According to Ms. Cashman's notes, Mr. House indicated Mr. Smith was more assertive than the other two captains and for the most part was assertive in a good way, good with computers and administrative work, fairly good at problem solving and conflict resolution and, in Chief House's absence,

d'observations au sujet de l'honnêteté ou de la crédibilité de M. Smith ou noté ces qualités interpersonnelles, ni pourquoi M^me^ Cashman avait barré cette section d'un «X».

[65] De plus, Pro-Tec ne semble pas avoir procédé de manière cohérente pour la vérification des références à la fin des entrevues. Dans le cas de M. Smith, en dépit de notes d'entrevues et d'évaluations écrites par ailleurs anodines (à l'instar de celles des autres candidats), Pro-Tec a jugé bon de solliciter l'avis de personnes qui ne figuraient pas dans la liste des références fournie par le candidat. Après deux ou trois jours d'entrevue, M^me^ Cashman et M. Rynerson ont partagé un repas avec MM. Wall et Fahlgren. Au dire de M^me^ Cashman, M. Wall leur a dit que M. Smith était un cas problème et qu'il avait demandé à M. Batters pourquoi il lui avait refilé ce problème. M^me^ Cashman et M. Rynerson ont alors communiqué avec M. Batters, qui leur a confirmé, semble-t-il, que M. Smith était un cas problème. Dans le compte rendu manuscrit de sa conversation avec M. Batters, M^me^ Cashman a écrit ceci: «Il a été muté à Saskatoon. Il a été remis à sa place (sous M. Butch). Aucun problème signalé durant sa période d'emploi à Thunder Bay. Il est incapable de travailler en équipe. Mauvaise attitude; «c'était un cas problème»». (traduction) Or, selon la preuve, Pro-Tec n'a fait aucun effort pour vérifier les commentaires reçus de MM. Wall et Batters. M^me^ Cashman et M. Rynerson ne leur ont pas demandé de fournir des exemples pour expliquer ou étayer leurs propos; rien n'indique non plus que M. Wall ou M. Batters leur aient fourni des explications. Le Conseil observe que M. Batters a supervisé M. Smith pendant deux ans il y a une vingtaine d'années. M. Wall a quitté son poste de chef des pompiers après que la Ville se fut départie du SIU en 1996; bien qu'il ait continué de travailler à l'aéroport à un autre titre par la suite, il a pris sa retraite en 2003. Il n'avait pas supervisé M. Smith depuis 1996 et, en dépit de ses commentaires prétendument négatifs, il n'avait jamais supervisé M. LaRiviere, qui a commencé à travailler à l'aéroport en 2001.

[66] Comme il a déjà été mentionné, Pro-Tec a aussi communiqué avec M. House au sujet d'anciens employés du SIU ayant participé aux entrevues. Les premiers commentaires formulés par M. House, le 22 juin, au sujet du travail de M. Smith étaient positifs. D'après les notes de M^me^ Cashman, M. House avait indiqué que M. Smith faisait montre de plus d'assurance que les deux autres capitaines et généralement de façon positive, qu'il était doué pour les tâches informatiques et administratives, qu'il réussissait

communications with other captains usually worked out well. Finally, Mr. House indicated he would hire Mr. Smith again.

[67] Furthermore, Mr. Smith's January 2003 final probationary performance report included with his application to Pro-Tec comments on his positive attitude toward his responsibilities, his continually exhibiting superior skills to subordinates, his awareness of safety issues for fellow employees, his demonstrated respect toward supervisors and his demonstrated courteous knowledgeable manner in communicating with outside workers and the general public. In other words, Brian Smith received good marks as a Shift Captain for his demonstrated leadership, communication and interpersonal skills.

[68] According to the employer's witnesses, it is not until the June 30 teleconference that Mr. House offered less positive comments. Ms. Cashman's handwritten notes of this discussion indicate that Mr. House scored Mr. Smith as follows: leadership-7, communication-8, conflict resolution-6, change difficult-6; "will do the task at hand." According to Ms. Cashman, Mr. House's reaction to her advising the employer did not intend to offer Mssrs. Smith or LaRiviere employment, was: "Not surprised at no. Darwin - no, not surprised." The rest of Ms. Cashman's handwritten notes are as follows:

> He's refering to the Union - grudges resist to change. Brian would have a hard time with new people coming in/no airport experience. He would resist or have a hard time accepting new people, who haven't work at the airport. Would view them as "not trained" not as experienced as the ones at the airport."Time on job" doesn't qualify you for the job. It is what you did with the time you were on the job. What did you do to improve yourselves.
>
> [*sic*]

[69] Ms. Cashman related that she was concerned as to how outsiders would be treated by Mr. Smith since it was Pro-Tec's intention to hire some applicants with no airport experience and thus felt Mr. Smith would not be a good fit for the organization. It was her contention that Mr. House probably felt more at ease and was

assez bien à régler les problèmes et les conflits et qu'en l'absence de M. House, les communications avec les autres capitaines se passaient généralement bien. Finalement, M. House indiquait qu'il n'hésiterait pas à embaucher à nouveau M. Smith.

[67] Au surplus, le rapport final d'évaluation de la période de stage de M. Smith, daté de janvier 2003, joint à la demande d'emploi adressée à Pro-Tec, fait mention de son attitude positive dans l'exercice de ses fonctions, des compétences supérieures dont il fait la démonstration devant les subalternes, de son souci pour la sécurité des collègues, du respect manifeste qu'il témoigne à ses supérieurs, ainsi que de la courtoisie et de la compétence dont il fait montre dans ses communications avec les travailleurs externes et le grand public. Autrement dit, M. Smith a reçu de bonnes notes, comme capitaine de poste, pour son leadership et ses compétences manifestes en communication et en relations interpersonnelles.

[68] Au dire des témoins de l'employeur, c'est seulement lors de la téléconférence du 30 juin 2004 que M. House a formulé des commentaires moins positifs. D'après les notes manuscrites de M^me^ Cashman, M. House a attribué les notes suivantes à M. Smith: leadership-7, communication-8, règlement des conflits-6, adaptation au changement-6; «effectue le travail demandé» (traduction). Au dire de M^me^ Cashman, lorsqu'elle a informé M. House que Pro-Tec n'avait pas l'intention de faire une offre d'emploi à MM. Smith et LaRiviere, il a dit «[n]on, je ne suis pas surpis. Darwin - non, pas surpris» (traduction). Le reste du compte rendu manuscrit de M^me^ Cashman est reproduit ci-après:

> Il fait mention du syndicat - mécontentement, résistance au changement. Brian aurait de la difficulté à accepter l'arrivée de nouveaux venus sans expérience à l'aéroport. Il opposerait de la résistance ou aurait de la difficulté à accepter de nouveaux venus qui n'ont pas travaillé à l'aéroport. Il considérerait qu'ils n'ont pas la formation voulue, qu'ils n'ont pas autant d'expérience que ceux qui travaillent à l'aéroport. La compétence pour effectuer les tâches n'est pas tributaire du temps passé au travail. C'est ce qu'on fait durant les heures de travail, ce qu'on fait pour s'améliorer qui compte.
>
> (traduction)

[69] M^me^ Cashman a mentionné qu'elle s'interrogeait sur l'accueil que M. Smith était susceptible de réserver aux nouveaux employés étant donné que Pro-Tec envisageait d'embaucher des candidats n'ayant aucune expérience de travail dans un aéroport. Elle estimait dès lors que M. Smith n'avait pas ce qu'il fallait pour

consequently more frank with his remarks about Mr. Smith on June 30 since he had now been hired by Pro-Tec. She could not explain what was meant by her notation "he's referring to the union" or what precisely was said in this regard. It is noteworthy the employer did not call Mr. House to testify in the present matter to clarify or confirm his statements or why, as Ms. Cashman contended, he had changed his opinion or was more critical of Mr. Smith in a mere eight days.

[70] The Board also notes that the employer does not appear to have solicited unlisted references for any candidate other than Mr. Smith and perhaps Mr. LaRiviere. For example in the case of Mr. Bastl, a successful candidate with very little experience, the employer was only able to reach one of the three references provided. The only referee contacted was the Manager of the grocery store where Mr. Bastl had worked from 1994-1998 and, therefore, had no knowledge of Mr. Bastl's firefighting capability. Ms. Cashman was unable to contact his current employer, the North Battleford Fire & Emergency Services, or the coordinator at the college where Mr. Bastl had completed his paramedic certificate the previous year. However, Ms. Cashman appears to have made no effort to contact either of the other two college instructors named in Mr. Bastl's resumé prior to extending him a job offer.

[71] According to the employer's witnesses, Mr. Foreman had a good interview and all his references checked out to be very good. His last annual evaluation report from the Canadian Forces in April 2001 included with his application for employment indicates he was assessed as outstanding and rated top or first out of 17 in his trade. Ms. Cashman's evaluation sheet rates Mr. Foreman as average for communication and above average for interpersonal skills. Ms. Cashman testified he was in the running and was being considered. When asked if he and Ms. Cashman had different views as to who they should extend job offers to, Mr. Rynerson said they did with respect to some of the candidates and that Mr. Foreman could have been one although he did not recall any particulars. The employer's explanation for not providing the Board with Mr. Rynerson's evaluation sheet for Mr. Foreman was that the form had possibly been lost in a fire that occurred at the employer's establishment. However Mr. Rynerson confirmed that

s'intégrer harmonieusement à l'organisation. M. House se sentait probablement plus à l'aise depuis qu'il avait été embauché par Pro-Tec, ce qui l'avait incité à exprimer plus franchement son opinion sur M. Smith le 30 juin. Elle a été incapable d'expliquer ce que signifiait la note «[i]l fait mention du syndicat» (traduction) ou ce qui avait été dit à ce propos. Mentionnons que l'employeur s'est abstenu d'appeler M. House à témoigner en l'instance pour clarifier ou confirmer ses déclarations ou expliquer pourquoi, ainsi que le prétend M^me^ Cashman, il avait changé d'opinion ou se montrait plus critique à l'endroit de M. Smith huit jours plus tard à peine.

[70] Le Conseil note également que l'employeur ne semble pas avoir sollicité l'avis de personnes ne figurant pas dans la liste des références fournies par les candidats, sauf en ce qui concerne M. Smith et, peut-être, M. LaRiviere. Ainsi, dans le cas de M. Bastl, un candidat ayant très peu d'expérience, l'employeur n'a réussi à communiquer qu'avec une seule des trois références fournies, soit le gérant de l'épicerie où M. Bastl a travaillé de 1994 à 1998, qui ne pouvait donc formuler aucune opinion sur les compétences de ce dernier comme pompier. M^me^ Cashman a été incapable de communiquer avec son employeur actuel, le North Battleford Fire & Emergency Services, ou avec le coordonnateur du collège où M. Bastl avait reçu sa formation paramédicale l'année précédente. Elle semble n'avoir fait aucun effort pour joindre l'un ou l'autre des deux formateurs mentionnés dans le CV de M. Bastl avant de lui faire une offre d'emploi.

[71] Selon les témoins de l'employeur, M. Foreman a obtenu de bonnes notes à l'entrevue et toutes ses références se sont révélées très positives. Sa dernière appréciation du rendement dans les Forces canadiennes, datée d'avril 2001, jointe à sa demande d'emploi, indique qu'il a été coté exceptionnel et qu'il se classait premier sur 17 dans sa profession. Sur sa feuille d'évaluation, M^me^ Cashman indique qu'il se situe dans la moyenne sur le plan des communications et au-dessus de la moyenne en ce qui concerne les relations interpersonnelles. M^me^ Cashman a déclaré qu'il était dans la course et qu'on songeait à lui offrir un emploi. Quand on a demandé à M Rynerson s'il avait eu des divergences de vues avec M^me^ Cashman pour dresser la liste des candidats auxquels ils projetaient de faire une offre d'emploi, il a répondu que oui, dans certains cas, et qu'il se pouvait que M. Foreman ait été l'un d'eux, bien qu'aucun détail ne lui revienne à la mémoire. La raison invoquée par l'employeur pour ne pas fournir au Conseil la feuille d'évaluation de M. Foreman remplie

Mr. Foreman had a good interview and was well qualified. According to Ms. Cashman, the employer's decision's not to offer a position was based on the reference received from Mr. House on June 30. Her notes of this conversation reflect as follows:

> He's sometimes narrow minded, he may struggle with change. Will address conflict resolution doesn't attack the person - Normal approach. He's kind of moody. Address conflict average - I asked address it well? He said comment "not well, I wouldn't use well, I would say average. "Moody" could delay his response quote "I will get around to it when I get around to it". Sometimes not a good self-starter.
>
> [*sic*]

[72] The employer asserts that Mr. House made the above comments on the same day it finalized its decisions on the successful candidates and do not appear to fit with the rest of the information obtained up to that point with respect to Mr. Foreman. Again, the employer chose not to have Mr. House testify to confirm these comments. In addition, like the other two complainants, Mr. Foreman was not considered by the employer for the August vacancy.

[73] With respect to Mr. LaRiviere, Ms. Cashman stated she felt uneasy about him and at the end of the interview had decided that he was probably not going to be considered. The Board notes that this is not reflected in any way in the evaluation sheets prepared by the two interviewers. Their evaluations of Mr. LaRiviere appear to be much like the ones prepared for other candidates. Ms. Cashman recorded above average and average ratings, while Mr. Rynerson's summary evaluation reflects that Mr. LaRiviere showed initiative and appeared to be honest and credible. When asked why no reference checks were conducted for Mr. LaRiviere, Ms. Cashman stated: "Short on time why bother if you are not going to make offer." She also indicated that there were other candidates whose references were not checked.

par M. Rynerson est que le formulaire avait probablement été détruit dans un incendie au siège social. M. Rynerson a toutefois confirmé que M. Foreman avait obtenu de bonnes notes à l'entrevue et qu'il possédait les qualités requises. Au dire de M[me] Cashman, la décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi résultait des références reçues de M. House le 30 juin 2004. Le compte rendu de cette conversation est reproduit ci-après:

> Il manque parfois d'ouverture d'esprit, il pourrait avoir de la difficulté à s'adapter au changement. Il est capable de régler des conflits sans attaquer la personne - approche normale. Il est plutôt d'humeur changeante. Règlement de conflit - j'ai demandé s'il était capable de régler un conflit. Il a répondu «pas très bien, je dirais pas très bien, je dirais qu'il se situe dans la moyenne». À cause de ses sautes d'humeur, il pourrait tarder à réagir, et je cite, «[i]l est du genre à faire les choses quand ça lui plaît». Il a parfois de la difficulté à se motiver.
>
> (traduction)

[72] L'employeur affirme que les observations de M. House reproduites au paragraphe précédent ont été reçues le jour où a été dressée la liste définitive des candidats retenus; elles ne semblent pas concorder avec les autres renseignements qui avaient été obtenus jusqu'alors au sujet de M. Foreman. Précisons à nouveau que l'employeur a décidé de ne pas appeler M. House à témoigner pour confirmer ces observations. En outre, comme pour les deux autres plaignants, l'employeur n'a pas pris en considération la candidature de M. Foreman pour doter le poste devenu vacant en août.

[73] En ce qui concerne M. LaRiviere, M[me] Cashman a déclaré qu'elle avait des doutes à son sujet et qu'à la fin de l'entrevue, elle avait décidé qu'il avait peu de chances d'être retenu. Le Conseil observe que rien de cela n'est consigné dans les feuilles d'évaluation remplies par les deux intervieweurs. Les évaluations de M. LaRiviere sont sensiblement identiques à celles des autres candidats. M[me] Cashman lui a attribué des cotes moyennes et supérieures à la moyenne tandis que M. Rynerson a indiqué, dans son évaluation sommaire, qu'il avait le sens de l'initiative et qu'il semblait honnête et crédible. Quand on lui a demandé pourquoi les références du plaignant n'avaient pas été vérifiées, M[me] Cashman a répondu qu'ils manquaient de temps et qu'ils ne voyaient pas l'utilité de procéder à ces vérifications vu qu'on n'envisageait pas de lui faire une offre. Elle a aussi indiqué qu'il y avait d'autres candidats dont les références n'avaient pas été vérifiées.

[74] The Board is of the view that this explanation is somewhat inconsistent. Given Mr. LaRiviere's experience, it would appear that the employer may have wanted to at least check some, if not all, of the references offered prior to making a final decision. Mr. Doug Goodings (Winnipeg Fire Chief) was listed as a reference by both Mssrs. LaRiviere and Wuskynyk. Ms. Cashman contacted Mr. Goodings on June 23 to discuss Mr. Wuskynyk but did not inquire about Mr. LaRiviere. However, at the June 15 dinner Ms. Cashman solicited Mr. Wall's opinion of Mr. LaRiviere. She testified having asked Mr. Wall "what about Dar" to which he would have replied that "you put a problem child with a problem." According to Ms. Cashman, Mr. Wall's response meant that Mssrs. Smith and LaRiviere worked on the same shift because they were both problematic. In the Board's view, given Mr. LaRiviere's experience and qualifications, the employer's reason for not verifying any of his references when one of his references was in fact contacted for another candidate, while seeking an opinion from Mr. Wall, who never directly supervised Mr. Lariviere's work having retired as Fire Chief prior to his commencing work at the airport, does not seem to add up. It appears like an attempt to find something negative.

C - August 2004 Vacancy

[75] The evidence establishes that the approximate training time for a successful candidate with no prior airport training is three months. Candidates hired with no previous airport training and whom Pro-Tec proceeded to train were Mssrs. Bast, Bastl, Kominetsky and Kliman. As a result of Mr. Kliman's resignation at the end of August, a vacancy was created. All three complainants expressed their continued interest in a position following this vacancy.

[76] Ms. Cashman testified that she did not forward the resumés for the three complainants as they were not a good fit for the organization when they were first interviewed and she felt that nothing had changed during the six-week period since they were first interviewed. According to Ms. Cashman, the complainants were not strong candidates and the employer was not considering them since they had other candidates to choose from.

[77] Ms. Cashman only forwarded Mr. Roth's application for consideration. She did not consider any of the complainants for this vacancy, despite the fact all

[74] Le Conseil trouve cette explication plutôt incohérente. Compte tenu de l'expérience de M. LaRiviere, on pourrait penser que l'employeur aurait voulu vérifier au moins une partie, sinon la totalité des références fournies avant de prendre une décision finale. M. Doug Goodings (chef des pompiers de Winnipeg) figurait au nombre des références de MM. LaRiviere et Wuskynyk. M^me^ Cashman a communiqué avec lui le 23 juin pour obtenir son avis sur M. Wuskynyk, sans mentionner le nom de M. LaRiviere. Or, au dîner du 15 juin, elle a sollicité l'opinion de M. Wall sur M. LaRiviere. Elle a déclaré avoir demandé à M. Wall ce qu'il pensait de M. LaRiviere; il lui aurait répondu que c'est un employé à problèmes. Selon M^me^ Cashman, cela voulait dire que MM. Smith et LaRiviere étaient affectés au même quart de travail parce c'étaient deux cas problèmes. Le Conseil est d'avis que, vu l'expérience et les qualités de M. LaRiviere, la raison invoquée par l'employeur pour ne pas vérifier ses références alors qu'on avait communiqué avec l'une d'elles relativement à un autre candidat et sollicité l'avis de M. Wall, lequel n'avait jamais supervisé directement M. LaRiviere puisqu'il avait pris sa retraite comme chef des pompiers avant son arrivée à l'aéroport, ne paraît pas plausible. On dirait plutôt qu'il s'agissait d'une tentative pour trouver quelque chose de négatif.

C - Poste devenu vacant en août 2004

[75] La preuve démontre qu'il faut environ trois mois pour former un pompier n'ayant aucune expérience de travail dans un aéroport. Les nouveaux employés qui n'avaient aucune expérience du genre et que Pro-Tec s'est employée à former sont MM. Bast, Bastl, Kominetsky et Kliman. Un poste est devenu vacant à la suite de la démission de M. Kliman à la fin d'août. Les trois plaignants ont continué de se montrer intéressés à obtenir un poste après ce départ.

[76] M^me^ Cashman a déclaré qu'elle n'avait pas transmis les CV des trois plaignants parce qu'ils ne correspondaient pas au profil recherché par l'employeur lors des entrevues initiales et qu'elle estimait que rien n'avait changé dans les six semaines subséquentes. Selon elle, les plaignants n'étaient pas des candidats solides et l'employeur avait d'autres candidats parmi lesquels il pouvait faire son choix.

[77] M^me^ Cashman a transmis la demande d'emploi de M. Roth seulement. Elle a exclu les candidatures des trois plaignants même s'ils possédaient les qualités et

three were qualified, experienced, and had expressed continued interest in a position and even in the face of the obvious additional operational delays and costs Pro-Tec would incur as a result of the August vacancy. Following this interview process, the first and second ranking candidates declined the employer's employment offer. Pro-Tec had to go to the third ranking candidate before finally obtaining an acceptance to its employment offer. Still, none of the three complainants were interviewed or in any way considered for this vacancy. Mr. Driger's starting date was January 10, 2005, with the expectation of the necessary training to be completed in approximately three months from his commencement date, obviously causing Pro-Tec additional operational costs and delays.

[78] Given all of the above, the Board is of the view that there is something illogical and inconsistent about the employer's reasoning for not considering the complainants following the August vacancy. Given the existing operational requirements in August (four out of six not CARs certified), the need to start over the approximately three months of training for any successful candidate not being CARs certified and the fact that the employer had to go to the third candidate on the list prior to filling the vacancy, begs the question as to why the employer would not even consider one of the complainants for this position. The Board could possibly accept that the employer felt it had better suited candidates than some of the complainants following the first round of interviews in June. The Board also recognizes that the employer did not have to hire the most experienced candidates. However, the vacancy arose one month into Pro-Tec's contract when the employer did not yet have a full staff complement that met the CARs certification and training standards. Pro-Tec was faced with both an operational and economic need to quickly fill the vacancy. Consequently, it appears illogical that the employer would not have considered all or some of the complainants for the vacancy, particularly when it was down to its third choice when the job offer was made to Mr. Digger in December 2004. This confirms, in the Board's view, the appearance of providing excuses or pretexts by the employer not to extend any employment offers to the complainants, in part, due to their union activities. As stated above, the three complainants were the only former City ERS employees (to the exception

l'expérience requises et continuaient de se montrer intéressés à obtenir un poste, et en dépit des retards et coûts opérationnels supplémentaires que le départ de l'employé en août ne manquerait pas d'occasionner à Pro-Tec. À l'issue de ce nouveau processus d'entrevue, les candidats s'étant classés en première et deuxième place ont refusé l'offre d'emploi de Pro-Tec. L'employeur a été contraint de faire une offre au troisième candidat afin de pouvoir enfin combler le poste vacant. N'empêche qu'aucun des trois plaignants n'a été convoqué à une entrevue ni considéré comme un candidat possible. M. Driger est entré en fonctions le 10 janvier 2005 pour commencer sa formation d'une durée approximative de trois mois, ce qui a assurément entraîné des coûts et des retards opérationnels supplémentaires pour Pro-Tec.

[78] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'il y a quelque chose d'illogique et d'incohérent dans les raisons invoquées par l'employeur pour ne pas prendre en considération la candidature des plaignants en vue de combler le poste devenu vacant en août. Vu les besoins opérationnels de l'employeur durant le mois d'août (quatre des cinq pompiers n'étaient pas encore accrédités en vertu du RAC), la nécessité de consacrer à nouveau trois mois environ à la formation d'un nouvel employé non accrédité en vertu du RAC et le fait d'avoir été obligé d'offrir le poste à trois candidats avant de trouver preneur, on doit se demander pourquoi Pro-Tec a refusé de prendre en considération la candidature ne serait-ce que d'un seul des plaignants. Le Conseil pourrait éventuellement comprendre que l'employeur estimait que les candidats retenus étaient plus compétents que certains des plaignants à l'issue de la première série d'entrevues en juin. Le Conseil admet aussi que l'employeur n'était pas obligé d'embaucher les candidats ayant le plus d'expérience. Il n'en reste pas moins que le poste est devenu vacant quelques semaines après l'entrée en vigueur du contrat alors que l'effectif ne satisfaisait pas encore totalement aux exigences du RAC en matière d'accréditation et de formation. Pro-Tec faisait face à la nécessité opérationnelle et économique de combler rapidement le poste vacant. Il semble donc illogique que l'employeur se soit refusé à prendre en considération la candidature de quelques-uns des plaignants, voire des trois, pour combler le poste, à plus forte raison quand M Digger, à qui une offre a été faite en décembre 2004, était en fait son troisième choix. Le

of Mr. Brown who withdrew his application) not to be extended an employment offer.

Conseil est d'avis que cela confirme l'allégation voulant que l'employeur a inventé des excuses ou des prétextes pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants, à cause, notamment, de leurs activités syndicales. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, les trois plaignants sont les seuls anciens employés du SIU (à l'exception de M. Brown, qui a retiré sa candidature) qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi.

[79] Considered together, the explanations given by the employer for not extending any employment offers to the three complainants in June 2004, as well as its reasons for not considering them for the August 2004 vacancy are not convincing in light of the complainants' admitted qualifications and considerable experience. On the whole of the evidence presented, the Board accepts the evidence of the complainants. They all testified in a straightforward and credible manner. By contrast, the generalizations by the employer's witnesses with respect to certain aspects of the interview process, certain unexplained or incomplete evaluation summaries and notes following the interviews, as well as some inconsistencies in regards to reference checks together with the reasons put forth for not considering any of the complainants for the August vacancy, are less credible. When looking at the evidence as a whole, it appears the employer was looking for reasons not to offer employment to the complainants.

[79] De façon générale, les explications données par l'employeur pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants en juin 2004 de même que la raison invoquée pour ne pas avoir pris leur candidature en considération en vue de combler le poste devenu vacant en août 2004 ne sont pas convaincantes eu égard aux qualités reconnues et à la vaste expérience des plaignants. Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve, le Conseil accepte la preuve des trois plaignants, qui ont témoigné de manière franche et crédible. En revanche, les réponses vagues données par les témoins de l'employeur pour expliquer certains aspects du processus d'entrevue, les sommaires et les notes d'évaluation inexpliqués ou incomplets à la suite des entrevues, de même que les incohérences dans la vérification des références ainsi que les raisons invoquées pour ne pas prendre en considération la candidature des plaignants en vue de combler le poste vacant en août, sont moins crédibles. Il se dégage de l'ensemble de la preuve que l'employeur cherchait des raisons pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants.

[80] In a complaint alleging refusal by an employer to offer employment in violation of the provisions of the *Code*, it is often not one particular fact that brings the Board to grant the complaint but rather several factors put together which brings it to conclude the employer's decision was or was not tainted by any anti-union sentiments. Looking at the evidence as a whole and the adverse inference the Board draws from the Pro-Tec's failure to call a key witness (Mr. House) to testify in order to confirm the employer's position, the Board concludes that the employer's reasons for not hiring the complainants are insufficient to discharge the onus required.

[80] Dans une plainte alléguant le refus d'employer une personne, en violation des dispositions du *Code*, ce n'est souvent pas un fait particulier qui détermine l'issue de l'affaire, mais plutôt la combinaison de plusieurs facteurs qui font que le Conseil en arrive à la conclusion que la décision de l'employeur était ou n'était pas motivée par un sentiment antisyndical. Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve et de la conclusion défavorable que le Conseil tire du défaut de Pro-Tec d'appeler un témoin clé (M. House) afin de confirmer sa position, le Conseil conclut que les raisons invoquées pour ne pas embaucher les plaignants ne sont pas suffisantes pour le décharger du fardeau de la preuve.

[81] The Board concludes that the employer did not discharge the burden of proof by a preponderance of the evidence. In other words, on a balance of probabilities, the Board finds that the three complainants were not offered a position by Pro-Tec due in part to their

[81] Le Conseil conclut que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau qui lui incombe selon la prépondérance de la preuve. Autrement dit, le Conseil estime que, selon la prépondérance des probabilités, les trois plaignants n'ont pas reçu d'offre d'emploi à cause,

activities or support for the union. This denial of employment is a violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*.

V - Conclusion

[82] The Board finds that the employer has violated section 94(3)(a) of the *Code*. Although the union sought, as part of the remedies requested in its written complaint, a declaration that the employer violated section 94(1) of the *Code* as well as section 94(3), the union did not in its oral arguments request any specific order from the Board with respect to section 94(1) of the *Code*. Given its conclusion with respect to the violation of section 94(3) of the *Code*, the Board is of the view that it is not necessary to address the applicability of section 94(1) of the *Code*.

[83] Section 99 of the *Code* gives the Board broad remedial powers, in particular sections 99(1)(c)(i) and (ii) provides that:

> 99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may
>
> .
>
> (c) in respect of a failure to comply with paragraph 94(3)(a), (c) or (f), by order, require an employer to
>
> (i) employ, continue to employ or permit to return to the duties of their employment any employee or other person whom the employer or any person acting on behalf of the employer has refused to employ or continue to employ, has suspended, transferred, laid off or otherwise discriminated against, or discharged for a reason that is prohibited by one of those paragraphs,
>
> (ii) pay to any employee or other person affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee or other person, and ..

[84] In *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, *supra*, the Board's bottom-line decision directed the parties to try to resolve the implementation of the present decision:

> ... with the agreement of the parties, the Board proceeded in regards to the merits of the present complaint and did not hear any evidence or arguments with respect to appropriate remedy in the event the Board allowed the complaint. As is the Board's usual practice, it wishes to give the parties the opportunity to

notamment, de leurs activités syndicales. Un tel refus est contraire au sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*.

V - Conclusion

[82] Le Conseil estime que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code*. Bien qu'au nombre des redressements demandés dans sa plainte écrite, il ait mentionné une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu aux paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*, le syndicat n'a pas demandé, dans sa plaidoirie, une ordonnance particulière relativement au paragraphe 94(1) du *Code*. Compte tenu de la conclusion relative à la violation du paragraphe 94(3) du *Code*, le Conseil ne voit pas l'utilité de statuer sur l'application du paragraphe 94(1) du *Code*.

[83] L'article 99 du *Code* confère au Conseil de vastes pouvoirs de redressement. Les sous-alinéas 99(1)c)(i) et (ii), notamment, prévoient ce qui suit:

> 99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:
>
> ...
>
> c) dans le cas des alinéas 94(3)a), c) ou f), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur :
>
> (i) d'embaucher, de continuer à employer ou de reprendre à son service l'employé ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait l'objet d'une mesure interdite par ces alinéas,
>
> (ii) de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation...

[84] Dans la décision sommaire rendue dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, précitée, le Conseil enjoint aux parties de s'efforcer de mettre la présente décision à exécution:

> ... avec l'accord des parties, le Conseil a entrepris de statuer sur le fond de la présente plainte sans entendre de témoignages ou de plaidoyers concernant la mesure de redressement pertinente au cas où le Conseil accueillerait la plainte. Conformément à la règle établie, le Conseil veut accorder aux parties la possibilité

attempt to come to an agreement with respect to the issue of remedy. Consequently, the Board appoints Mr. John Taggart, Labour Relations Officer, to assist the parties in putting into effect the present decision and to report back to the Board no later than April 15, 2005. The Board will remain seized of the matter to decide the question of remedy or any related issue remaining outstanding.

(page 2)

[85] The Board has since been advised that the parties were unable to reach an agreement with respect to the appropriate remedy in the time referred to above. The Board has consulted with the parties and established a process to determine the outstanding issues.

[86] This is a unanimous decision of the Board.

d'en venir à une entente concernant la question du redressement. Par conséquent, le Conseil demande à M. John Taggart, agent des relations du travail, d'apporter son aide aux parties pour mettre la présente décision à exécution et de lui faire rapport au plus tard le 15 avril 2005. Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour statuer sur la question de la mesure de redressement ou toute question connexe encore en litige.

(page 2; traduction)

[85] Le Conseil a depuis été avisé que les parties avaient été incapables de se mettre d'accord sur la mesure de redressement applicable dans le délai indiqué ci-dessus. Le Conseil a consulté les parties et établi un processus pour trancher les questions en litige.

[86] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

City of Saskatoon (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)

Hayes (Marie-Claire) et al. (1994), 96 di 92 (CLRB no. 1100)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, March 15, 2005 (CIRB LD 1222)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 24; 47(2); 94(1), 94(1)(a), 94(3), 94(3)(a), 94(3)(a)(i); 97(1)(a); 98(4); 99, 99(1)(c)(i), 99(1)(c)(ii)

Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1985, c. P-35

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

Hayes (Marie-Claire) et autres (1994), 96 di 92 (CCRT n° 1100)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, 15 mars 2005 (CCRI LD 1222)

Ville de Saskatoon (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 24; 47(2); 94(1), 94(1)a), 94(3), 94(3)a), 94(3)(a)(i); 97(1)a); 98(4); 99, 99(1)c)(i), 99(1)c)(ii)

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. 1985, ch. P-35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Allan McDonald,
complainant,
and
Canadian First Nations Police Association,
respondent,
and
Anishinabek Police Service,
employer.

CITED AS: Allan McDonald

Board File: 22783-C

Decision no. 319
May 6, 2005

Complaint filed pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Absence of a collective agreement - Dismissal - Jurisdiction - The complainant filed a complaint pursuant to section 37 of the *Code* alleging violation of the duty of fair representation by the union following his dismissal - At issue is the preliminary question of whether the *Code*'s duty of fair representation provisions under section 37 are applicable in the present circumstances, in the absence of a collective agreement - The union submits that the Board lacks the jurisdiction to hear the complaint - The collective agreement between the employer and the union was ratified subsequent to the date of the complainant's termination and made retroactive for purposes of salary increases only - The Board cannot, therefore, expand the intent of the parties and provide other rights to an employee under the agreement to a period of time when such rights, in the absence of collective agreement, did not exist - Since the complainant's complaint does not relate to his rights under a collective agreement that is applicable to him, he does not have recourse before the Board for an alleged violation of section 37 of the *Code* - Even though the complainant's situation falls within the circumstances for which section 36.1 was intended, in this case there is no disagreement between the employer and the bargaining agent, and it is the latter which has the discretion to determine if there is a disagreement and to refer the matter to arbitration - Section 36.1 read

Motifs de décision

Allan McDonald,
plaignant,
et
Canadian First Nations Police Association,
intimée,
et
Anishinabek Police Service,
employeur.

CITED AS: Allan McDonald

Dossier du Conseil: 22783-C

Décision n° 319
le 6 mai 2005

Plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Absence d'une convention collective - Congédiement - Compétence - Le plaignant a déposé une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, alléguant que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste à la suite de son congédiement - La question préliminaire qui oppose les parties est de savoir si les dispositions de l'article 37 du *Code* concernant le devoir de représentation juste s'appliquent aux circonstances de l'espèce, en l'absence d'une convention collective - Le syndicat fait valoir que le Conseil n'est pas habile à se saisir de la plainte - La convention collective entre l'employeur et le syndicat a été ratifiée après le congédiement du plaignant avec effet rétroactif aux seules fins des augmentations salariales - Le Conseil ne peut donc pas donner un sens plus large à l'intention des parties et accorder d'autres droits à un employé en vertu de la convention relativement à la période durant laquelle ces droits, en l'absence de convention collective, n'existaient pas - Comme la plainte du plaignant ne concerne pas les droits qui lui sont reconnus par la convention collective, le plaignant ne peut pas exercer de recours devant le Conseil relativement à une prétendue violation à l'article 37 du *Code* - Bien que la situation du plaignant corresponde à tous égards aux circonstances prévues par l'article 36.1, il n'y a pas, en l'espèce, de litige entre l'employeur et l'agent négociateur, et c'est à ce dernier qu'il revient de déterminer s'il existe un

together with sections 57 to 66 do not create the existence, in law, of a collective agreement - The fact that the union has sole authority to undergo collective bargaining on behalf of an employee once certification has taken place does not mean that an employee is without other recourse if he has no means of redress under the *Code* - The Board concludes that there was no collective agreement in operation at the time of the complainant's dismissal, therefore it does not have jurisdiction over this matter - The complaint is dismissed.

désaccord et si l'affaire doit être renvoyée à l'arbitrage - Les articles 36.1 et 57 à 66, lus conjointement, ne créent pas l'existence, en droit, d'une convention collective - Le fait que le syndicat a le pouvoir exclusif de négocier au nom d'un employé dès lors qu'il est accrédité à titre d'agent négociateur ne signifie pas qu'un employé est dépourvu de tout recours s'il ne peut obtenir un redressement en vertu du *Code* - Le Conseil conclut que la convention collective n'était pas en vigueur au moment du congédiement du plaignant, et qu'il n'a donc pas la compétence requise pour instruire la plainte - La plainte est rejetée.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil se composait de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Appearances

Mr. Joseph A. Bisceglia, for Mr. Allan McDonald;
Mrs. Kelly L. Graham, for the Canadian First Nations Police Association; and
Mr. Brian T. Daly, for the Anishinabek Police Service.

Ont comparu

M[e] Joseph A. Bisceglia, pour M. Allan McDonald;
M[e] Kelly L. Graham, pour la Canadian First Nations Police Association;
M[e] Brian T. Daly, pour le Anishinabek Police Service.

[1] This case concerns a complaint pursuant to section 37 of the *Code* by Mr. Allan McDonald (the complainant), alleging violation of the duty of fair representation by the Canadian First Nations Police Association (the union or respondent), following his dismissal from the Anishinabek Police Service (the employer). The Board heard submissions from the parties on February 12, 2003 in addition to receiving written submissions in support of their respective positions and, in order to expedite matters, issued a short decision without reasons on May 8, 2003 dismissing the complaint. The Board indicated it would provide full written reasons at a later date, and these follow.

[1] La présente affaire concerne une plainte présentée en vertu de l'article 37 du *Code* par M. Allan McDonald (le plaignant), qui allègue que la Canadian First Nations Police Association (le syndicat ou l'intimée) a manqué à son devoir de représentation juste à la suite de son congédiement par le Anishinabek Police Service (l'employeur). Le Conseil a entendu les observations des parties le 12 février 2003 en plus de recevoir leurs observations écrites à l'appui de leurs positions respectives. Afin d'accélérer le processus, le Conseil a rendu une décision sommaire non motivée, le 8 mai 2003, par laquelle il rejetait la plainte, et indiqué qu'il exposerait ses motifs détaillés à une date ultérieure. Voici ces motifs.

I - Background

[2] The complainant was hired as a probationary First Nations police constable on July 3, 2001 by the Anishinabek Police Service. His employment was conditional on his completion of a training program at the Ontario Police College in Aylmer, Ontario, which he attended beginning on September 12, 2001. On November 29, 2001, the complainant met with Sergeant Fleming of the Police College and Mr. Alex Zyganiuk, an officer of the Anishinabek Police Service who was

I - Contexte

[2] Le plaignant a été embauché comme agent de police stagiaire des Premières nations, le 3 juillet 2001, par le Anishinabek Police Service. Avant d'entrer en fonctions, il devait mener à terme un programme de formation au Collège de police de l'Ontario à Aylmer (Ontario), programme auquel il a participé à compter du 12 septembre 2001. Le 29 novembre 2001, le plaignant a rencontré le sergent Fleming du Collège de police et M. Alex Zyganiuk, agent du Anishinabek Police

the complainant's coach. Sergeant Fleming questioned the complainant about allegations of sexual harassment that had been leveled against him by some of the other trainees. Following the questioning, the complainant was given a letter dated that same day, advising him that his employment was terminated.

[3] From the information submitted, it is not clear what exactly transpired between the complainant and the union following his termination. It is reported that the complainant made some enquiries of his former employer and of the union as to the nature of the allegations and the persons who had made them. The information, apparently, was not forthcoming. There is also contradictory evidence as to whether the complainant specifically asked his union, at the time, to assist him in regaining his employment by way of a grievance or otherwise. The union states that when the complainant contacted Mr. Art King, Administrator, Canadian First Nations Police Association, in early December 2001, he was only seeking information about the allegations against him and did not ask for representation. The complainant denies this, stating that he asked Mr. King for his help and was told the union could do nothing for him. The Board notes, however, that the complainant seemingly contradicts his position in an affidavit sworn by him and filed in proceedings parallel to this matter before the Superior Court of Justice - Divisional Court of Ontario for judicial review of his dismissal under the Ontario *Police Act*. In his affidavit the complainant states in part:

> 30. **At no time did I have any discussions or conversations with the Canadian First Nation Police Association**...
>
> 31. I am not aware of there being in existence any collective agreement between the Anishinabek Police Service and/or the Canadian First Nation Police Association whereby there is any right of grievance or that it would be applicable in the circumstances.
>
> [*sic*]
>
> (emphasis added)

[4] On January 25, 2002, the complainant filed a complaint of unjust dismissal under section 240 of the *Canada Labour Code (Part III - Labour Standards)*, with the Department of Human Resources Development Canada (HRDC). This was followed with the filing of

Service et instructeur du plaignant. Le sergent Fleming l'a interrogé au sujet d'allégations de harcèlement sexuel dont il faisait l'objet de la part d'autres stagiaires. À l'issue de cet interrogatoire, le plaignant a été avisé de son congédiement, au moyen d'une lettre datée du même jour.

[3] Il est impossible de déterminer avec exactitude, à partir de l'information fournie, ce qui s'est produit entre le plaignant et le syndicat après le congédiement. Il est indiqué que le plaignant s'est adressé à son ancien employeur et au syndicat pour obtenir des précisions sur la nature des allégations et le nom des personnes qui l'accusaient. Ces demandes d'information sont apparemment demeurées sans réponse. Les éléments de preuve sont contradictoires quant à savoir si le plaignant a expressément demandé à son syndicat, à ce moment-là, de l'aider à retrouver son emploi au moyen d'un grief ou autrement. Le syndicat affirme que, lorsque le plaignant a communiqué avec M. Art King, administrateur de la Canadian First Nations Police Association, au début de décembre 2001, il cherchait seulement à obtenir de l'information au sujet des allégations dont il était l'objet et n'a aucunement sollicité l'aide du syndicat. Le plaignant soutient que c'est faux et qu'il a demandé l'aide de M. King, qui lui aurait répondu que le syndicat ne pouvait rien faire pour lui. Le Conseil note cependant que les déclarations du plaignant semblent contredire la position qu'il a défendue dans un affidavit fait sous serment dans le cadre d'une demande parallèle de contrôle judiciaire déposée auprès de la Cour supérieure de l'Ontario - Cour divisionnaire, relativement à son congédiement, en vertu de la *Loi sur la police* de l'Ontario. Dans cet affidavit, le plaignant affirme ce qui suit:

> 30. **Je n'ai en aucun temps eu de discussions ou d'échanges avec la Canadian First Nations Police Association**...
>
> 31. Je ne suis pas au courant d'une convention collective entre le Anishinabek Police Service et la Canadian First Nations Police Association qui m'accorderait le droit de présenter un grief ou qui s'appliquerait aux circonstances.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[4] Le 25 janvier 2002, le plaignant a déposé auprès du ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail (Partie III - Normes du travail)*. Il a ensuite présenté la

the present complaint before the Canada Industrial Relations Board on February 12, 2002.

[5] In addition to the above background information it is necessary, at this stage, to also describe the evolution of the collective bargaining relationship between the union and the employer, in order to provide the chronological context of the incidents giving rise to the present complaint vis-à-vis the coming into force of the first collective agreement between the union and the employer.

[6] The union filed an application for certification for a unit of police officers of the employer on March 23, 1999. Certification was granted on August 18, 1999, and negotiations with the employer began on January 16, 2001. It was not until a year later, on January 16, 2002, that the union and the employer concluded a Memorandum of Agreement for a first collective agreement, subject to ratification by the respective constituents of both parties. The Agreement was ratified on February 19, 2002 and made retroactive, for salary purposes, to August 18, 2001.

[7] As is evident from the preceding paragraphs, the complainant's dismissal, which took place on November 29, 2001, occurred after the date of certification, August 18, 1999, but before the collective agreement became effective, February 19, 2002.

[8] At issue between the parties is the preliminary question of whether the *Code*'s duty of fair representation provisions under section 37 are applicable in the present circumstances, in the absence of a collective agreement.

II - Position of the Parties

[9] Initially, the complainant alleged that his dismissal was without cause and unjust, and the failure of the union to grieve the matter was in violation of section 37 of the *Code*. He also alleged that the union had acted contrary to the *Code* in coming to an agreement with the employer, without his consent, to not pursue a grievance. The complainant also maintains that he was not fairly or properly represented in the circumstances of his termination. He claims the union acted arbitrarily, discriminatorily and in bad faith with respect to his rights and interests.

[10] The union, in its response to the complaint, raised the preliminary argument that the Board lacks the

plainte en instance au Conseil canadien des relations industrielles, le 12 février 2002.

[5] Outre le contexte de l'affaire, il est nécessaire, à ce stade-ci, de décrire l'évolution de la relation de négociation collective entre le syndicat et l'employeur afin de comprendre la chronologie des événements ayant donné lieu à la présente plainte eu égard à l'entrée en vigueur de la première convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur.

[6] Le syndicat a présenté une demande d'accréditation pour une unité de policiers de l'employeur le 23 mars 1999. L'accréditation a été accordée le 18 août 1999 et les négociations avec l'employeur ont commencé le 16 janvier 2001. Ce n'est qu'un an plus tard, soit le 16 janvier 2002, que le syndicat et l'employeur ont conclu un protocole d'entente relativement à la première convention collective, sous réserve de sa ratification par leurs membres respectifs. L'entente a été ratifiée le 19 février 2002 avec effet rétroactif au 18 août 2001 aux fins des augmentations salariales.

[7] Comme il est indiqué aux paragraphes précédents, le congédiement du plaignant est survenu le 29 novembre 2001, c'est-à-dire après l'accréditation du syndicat, le 18 août 1999, mais avant l'entrée en vigueur de la convention collective, le 19 février 2002.

[8] La question préliminaire qui oppose les parties est de savoir si les dispositions de l'article 37 du *Code* concernant le devoir de représentation juste s'appliquent aux circonstances de l'espèce, en l'absence d'une convention collective.

II - Position des parties

[9] Au départ, le plaignant alléguait qu'il avait été congédié injustement et sans motif valable et que le syndicat avait contrevenu à l'article 37 du *Code* en refusant de contester l'affaire par voie de grief. Il prétendait également que le syndicat avait enfreint le *Code* en convenant avec l'employeur, à son insu, de ne pas présenter de grief. Le plaignant soutient aussi ne pas avoir été représenté de manière juste ou convenable relativement à son congédiement. Il prétend que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi en ce qui concerne la défense de ses droits et intérêts.

[10] Dans sa réponse à la plainte, le syndicat fait valoir, comme moyen préliminaire, que le Conseil n'est pas

jurisdiction to entertain a complaint under section 37 of the *Code* where a collective agreement does not exist. Further, the union submits that its statutory duty of fair representation did not exist at the time of the complainant's discharge as there was no collective agreement in existence. In support of its position, the union relied upon the Board's decision in *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106).

[11] In response to the preliminary objection, the complainant argued that a union is obliged to represent the interests of a member once certification has taken place, since certification prohibits an individual from representing his own interests. The complainant cited section 36.1 of the *Code* and in particular subsection (2) thereof:

> 36.1(1) During the period that begins on the date of certification and ends on the date on which a first collective agreement is entered into, the employer must not dismiss or discipline an employee in the affected bargaining unit without just cause.
>
> (2) Where a disagreement relating to the dismissal or discipline of an employee during the period referred to in subsection (1) arises between the employer and the bargaining agent,
>
> (a) the bargaining agent may submit the disagreement to an arbitrator for final ettlement as if it were a difference; and
>
> (b) sections 57 to 66 apply, with the modifications that the circumstances require, to the disagreement.

[12] Since this was one of the first opportunities for the Board to turn its attention to section 36.1, which was incorporated into the *Code* by amendment in 1998, the Board asked the parties to address the preliminary objection with additional written and oral submissions. The complainant reiterated that once certification takes place, a union acquires sole authority to bargain collectively on behalf of the employees in a bargaining unit and therefore there is no room left for private negotiation between an employer and an employee. This exclusive authority, asserts the complainant, gives rise to the obligation to fairly represent all employees in the unit.

[13] The complainant also argued that the *Eugene Kalwa*, *supra*, case ignores section 36.1 of the *Code*, which allows a bargaining agent to submit a disagreement resulting from the dismissal or discipline of an employee, that may occur after certification but before a collective agreement is in place, to an arbitrator for a settlement. The complainant argued that the application of provisions 57 to 66 of the *Code* to

habile à se saisir d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* lorsqu'il n'y a pas de convention collective en vigueur. Il soutient également que le devoir de représentation juste prévu par le *Code* n'existait pas au moment du congédiement du plaignant puisqu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur à ce moment-là. À cet égard, le syndicat s'appuie sur la décision du Conseil *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CCRT n° 1106).

[11] En réponse à l'objection préliminaire, le plaignant a fait valoir qu'un syndicat est tenu de représenter les intérêts de ses membres dès lors qu'il est accrédité à titre d'agent négociateur, puisque les employés perdent alors le droit de faire valoir eux-mêmes leurs intérêts. Le plaignant s'appuie sur l'article 36.1 du *Code* à cet égard, notamment le paragraphe (2):

> 36.1(1) Au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le jour de la conclusion de la première convention collective, l'employeur ne peut congédier un employé de l'unité de négociation - ou prendre des mesures disciplinaires à son égard - sans motif valable.
>
> (2) En cas de litige entre un employeur et un agent négociateur sur un congédiement ou des mesures disciplinaires qui surviennent pendant la période visée au paragraphe (1), l'agent peut soumettre le litige à un arbitre pour règlement définitif comme s'il s'agissait d'un désaccord, les articles 57 à 66 s'appliquant alors avec les adaptations nécessaires.

[12] Comme c'est l'une des toutes premières fois que le Conseil est appelé à interpréter l'article 36.1, qui a été incorporé dans le *Code* lors du remaniement de 1998, les parties ont été invitées à soumettre des observations écrites et orales supplémentaires avant qu'il soit statué sur l'objection préliminaire. Le plaignant fait à nouveau valoir qu'un syndicat accrédité possède le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des membres de l'unité, ce qui exclut dès lors toute négociation privée entre employeur et employés. À son avis, ce pouvoir exclusif donne naissance à l'obligation de représenter tous les employés.

[13] Le plaignant soutient aussi que l'affaire *Eugene Kalwa*, précitée, fait abstraction de l'article 36.1 du *Code*, qui permet à un agent négociateur de soumettre un litige lié à un congédiement ou une mesure disciplinaire à un arbitre pour règlement, pour autant que le désaccord soit survenu après l'accréditation du syndicat, mais avant l'entrée en vigueur d'une convention collective. Le plaignant a fait valoir que

this arbitration process, as provided in section 36.1(2)(b), creates rights in the nature of a collective agreement, and thus the phrase "collective agreement" found in section 37 of the *Code* must be interpreted to include the rights created by section 36.1 of the *Code* even though there is no signed agreement between the employer and union.

[14] The complainant also argued that because the *Eugene Kalwa, supra*, case did not deal with discipline or dismissal, it is factually distinguishable from the current case because it did not involve a section 36.1 issue.

[15] Alternatively, the complainant contends that as the collective agreement was made retroactive to August 18, 1999, which precedes the date of the complainant's termination, there was in effect a collective agreement that grants jurisdiction to the Board.

[16] Finally, the complainant advanced the argument that the Board's decisions have expressed the view that section 37 of the *Code* should be interpreted broadly, and in support cited *Peter G. Reynolds et al.* (1987), 68 di 116; and 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607); and *George Harris et al.* (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; and 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597) decisions, wherein the Board maintained the continuing obligation of a union to represent employees after the collective agreement had terminated and was not yet renewed.

[17] The union argued that the operative words of section 37 of the *Code* are "rights under the collective agreement that is applicable to them," and since there was no collective agreement taht is applicable to the complainant at the time of the complaint, the Board lacks the requisite jurisdiction to hear the complaint. The union also relied upon the *Code*'s definition of a collective agreement as set out in section 3(1) of the *Code*:

> "collective agreement" means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.

[18] The union takes the position that to accept the complainant's argument that section 36.1 confers a "collective agreement" upon the parties for the purposes

l'application des dispositions 57 à 66 du *Code* à ce processus d'arbitrage, comme le prévoit le paragraphe 36.1(2), crée des droits équivalents à ceux conférés par une convention collective, et que les termes «convention collective» dans l'article 37 du *Code* devraient s'entendre des droits conférés par l'article 36.1 du *Code*, même si l'employeur et le syndicat ne sont pas liés par une convention collective en vigueur.

[14] Selon le plaignant, comme la décision *Eugene Kalwa*, précitée, ne portait pas sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, les faits de cette affaire sont différents de ceux de l'espèce car ils ne concernent pas l'application de l'article 36.1.

[15] Subsidiairement, puisque la convention collective avait effet rétroactif au 18 août 1999, avant le congédiement du plaignant, il y avait bel et bien une convention collective en vigueur et le Conseil est donc habile à se saisir de la plainte.

[16] En dernier lieu, le plaignant avance que la jurisprudence du Conseil établit que l'article 37 du *Code* doit être interprété de manière libérale et renvoie à cet égard aux décisions suivantes: *Peter G. Reynolds et autres* (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT n° 607); et *George Harris et autres* (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; et 86 CLLC 16,059 (CCRT n° 597). Dans ces décisions, le Conseil a statué que le syndicat demeure tenu de représenter ses membres durant la période comprise entre l'expiration de la convention collective et son renouvellement.

[17] Selon le syndicat, les mots clés de l'article 37 du *Code* sont «[l]es droits reconnus à ceux-ci par la convention collective», et comme aucune convention collective ne s'appliquait au plaignant au moment de la présentation de la plainte, le Conseil n'a pas la compétence requise pour instruire la plainte. Le syndicat s'appuie aussi sur la définition de convention collective énoncée au paragraphe 3(1) du *Code*:

> «convention collective» Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

[18] Le syndicat estime qu'accepter l'argument du plaignant selon lequel l'article 36.1 crée une «convention collective» entre les parties aux fins de

of section 37 would be to ignore the *Code*'s definition of "collective agreement." The union further referred to the amendment of section 37 (then section 136.1) in 1984, when the words "with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them [the employees]" were added to the provision. The union stated that to broaden the definition of "collective agreement" from that of the *Code* would run counter to legislative intent.

[19] With respect to the complainant's reliance on *Peter G. Reynolds et al.*, *supra* and *George Harris et al.*, *supra*, the union argues that these cases are distinguishable from the matter at hand because they dealt with the continuance of the duty of fair representation after a pre-existing collective agreement had expired and before it had been renewed. The union also pointed out that both decisions referred to *Gordon Parsley et al.* (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; and 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555), in which the Board stressed that the duty of fair representation was dependent upon the "existence of a collective agreement." In the words of the Board:

> In dealing with the phrase "the collective agreement," it is the view of the Board that the phrase presupposes the existence of a collective agreement and, when used in conjunction with the word "applicable," it presupposes the existence of a collective agreement that is, at the appropriate time, already applicable to the employees in the bargaining unit. Further it is the view of the Board that the use of the word "rights" must deal with those matters contained in a duly negotiated collective agreement; that is, in order for an employee to have "rights" under the collective agreement, there must already be a collective agreement in effect. The negotiation process must have been completed. As a result, when section 136.1 talks about the rights under the collective agreement, the Board concludes that what the legislator intended, and in fact passed into law, was that the section deal with an existing collective agreement, one that has already been negotiated and not one which is the subject of negotiations. ...
>
> (pages 68; 281; and 14,153)

[20] The respondent also maintains that section 36.1(2)(a) is permissive, in that a union may represent an employee during the period between certification and the ratification of a first collective agreement, but the bargaining agent is not obligated to pursue the matter to arbitration, rather, it may choose to do so. Therefore the section does not provide a form of recourse for employees, but rather, for the bargaining agent.

l'article 37 équivaudrait à faire abstraction de la définition de «convention collective» dans le *Code*. Il renvoie à la modification de l'article 37 (alors article 136.1) en 1984, lorsque les mots «droits reconnus à ceux-ci [aux employés] par la convention collective» ont été ajoutés. Le syndicat estime que l'élargissement de la définition de «convention collective» énoncée dans le *Code* serait contraire à l'objet de la loi.

[19] En ce qui concerne les affaires *Peter G. Reynolds et autres*, précitée, et *George Harris et autres*, précitée, invoquées par le plaignant, le syndicat soutient qu'elles sont différentes de l'affaire qui nous occupe du fait qu'elles traitent du maintien du devoir de représentation juste après l'expiration d'une convention collective en vigueur, et ce, jusqu'à son renouvellement. Il indique également que les deux décisions renvoient à l'affaire *Gordon Parsley et autres* (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; et 86 CLLC 16,018 (CCRT n° 555), dans laquelle le Conseil observe que le devoir de représentation juste est tributaire de «l'existence d'une convention collective». Autrement dit:

> En ce qui concerne l'expression «la convention collective», le Conseil est d'avis que celle-ci présuppose l'existence d'une convention collective et, si on l'associe au terme «applicable», cela présuppose l'existence d'une convention collective qui, au moment pertinent, s'applique déjà aux employés compris dans l'unité de négociation. Le Conseil est aussi d'avis que l'emploi du terme «droits» a trait aux questions contenues dans une convention collective dûment négociée; cela signifie que, pour qu'un employé ait des droits aux termes d'une convention collective, il faut qu'une convention collective soit déjà en vigueur. Le processus de négociation doit être terminé. Le Conseil conclut donc que, si l'article 136.1 parle de droits dans le cadre de la convention collective, c'est parce que le législateur voulait, et cela est maintenant exprimé dans la loi, que l'article traite d'une convention collective existante, c'est-à-dire d'une convention négociée et non d'une convention faisant l'objet de négociations...
>
> (pages 68; 281; et 14,153)

[20] L'intimée maintient également que l'alinéa 36.1(2)a) est une disposition permissive en ce qu'un syndicat peut représenter un employé pendant la période comprise entre son accréditation à titre d'agent négociateur et la ratification d'une première convention collective mais n'est nullement tenu de renvoyer l'affaire à l'arbitrage, la décision à cet égard étant plutôt laissée à son appréciation. Par conséquent, cette disposition ne prévoit pas un recours pour les employés, mais plutôt pour l'agent négociateur.

[21] The union also challenges the complainant's contention that upon certification an employee is bereft of all individual rights. The union asserts that even after certification, residual rights remain for an employee to represent himself prior to a collective agreement being entered into. According to the union, section 240 of the *Code*, Part III, provides a means whereby an employee may pursue a complaint of unjust dismissal on his own with HRDC. Section 240 of the *Code*, Part III, and the relevant provisions provide:

> 240.(1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person
>
> (a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and
>
> (b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement, may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.
>
> (2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.
>
> . .
>
> 241.(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.
>
> (3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),
>
> (a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and
>
> ...
>
> 242.(1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).
>
> ...
>
> (3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where
>
> (a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or
>
> (b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

[21] Le syndicat conteste aussi l'argument du plaignant selon lequel l'accréditation a pour effet de priver un employé de ses droits individuels. Le syndicat soutient que, même après l'accréditation, l'employé conserve des droits résiduels lui permettant de défendre lui-même ses intérêts jusqu'à la ratification d'une convention collective. À son avis, l'article 240 du *Code*, partie III, autorise l'employé à déposer lui-même une plainte pour congédiement injuste auprès de DRHC. L'article 240 du *Code*, partie III, est libellé comme suit:

> 240.(1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si:
>
> a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;
>
> b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.
>
> (2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.
>
> ...
>
> 241.(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.
>
> (3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas:
>
> a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;
>
> ...
>
> 242.(1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.
>
> ...
>
> (3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants:
>
> a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;
>
> b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

[22] Section 240, the union notes, applies to persons who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. In support of its position, the union referred the Board to *Canada Post Corporation* v. *Pollard*, [1992] 2 F.C. 697 in which the adjudicator, appointed under Part III of the *Code*, held that he had jurisdiction over a complaint of dismissal during a lawful strike. That decision was upheld by the Federal Court, Trial Division (*Canada Post Corporation* v. *Pollard*, [1994] 1 F.C. 652). The union also argued that in *Canada Post Corporation* v. *Pollard*, *supra*, the limitation under section 242(3.1)(b) for an arbitrator to hear a complaint under Part III of the *Code* was inoperable when a procedure for redress did not exist even though a collective bargaining scheme was in existence.

[23] The union also pointed out that section 246 of the *Code*, Part III, provides an employee with the option of pursuing a civil remedy:

> 246.(1) No civil remedy of an employee against his employer is suspended by sections 240 to 245.

[24] The employer's arguments, for the most part, were consistent with the union's position. The employer also referred to the Supreme Court of Canada's decision in *Gendron* v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, which stated, at paragraph 46, with respect to the residual duty of fair representation under common law:

> A necessary caveat to this conclusion is that, while the common law duty will be inoperative in a situation where the terms of the statute apply, a different conclusion may be warranted in a case where the statute is silent or by its terms cannot apply. Such may be the case where the statutory duty is, by its terms, applicable only in circumstances where the breach of the duty arises out of contract administration. Recent amendments to the *Canada Labour Code* may restrict the statutory duty in such a fashion thereby arguably leaving some room for the common law duty to operate at the collective bargaining stage. This is however not the situation here, as the alleged breach occurred in the context of contract administration, and therefore this issue need not be addressed.
>
> (pages 1319-1320)

[22] Le syndicat indique que l'article 240 s'applique aux personnes qui ne font pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective. À l'appui de cette position, il cite l'arrêt *Société canadienne des postes* c. *Pollard*, [1992] 2 C.F. 697, dans lequel l'arbitre nommé en vertu de la partie III du *Code* avait statué qu'il était habile à se saisir d'une plainte relative à un congédiement pendant une grève légale. Cette décision a été confirmée par la Cour fédérale, Section de première instance (*Société canadienne des postes* c. *Pollard*, [1994] 1 C.F. 652). Le syndicat fait également valoir que dans l'arrêt *Société canadienne des postes* c. *Pollard*, précité, la restriction imposée à un arbitre par l'alinéa 242(3.1)b) concernant l'instruction d'une plainte en vertu de la partie III du *Code* est inapplicable lorsqu'il n'existe pas de recours, même lorsqu'un régime de négociation collective est en place.

[23] Le syndicat fait également observer que l'article 246 du *Code*, partie III, offre à l'employé la possibilité d'exercer un recours civil:

> 246.(1) Les articles 240 à 245 n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

[24] Les arguments de l'employeur concordent en substance avec ceux du syndicat. L'employeur renvoie à l'arrêt *Gendron* c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, dans lequel la Cour suprême du Canada a déclaré ce qui suit, au paragraphe 46, relativement au droit résiduel de représentation juste reconnu par la common law:

> Cette conclusion doit toutefois être nuancée en ce que, même si le devoir de juste représentation en common law est inopérant là où les dispositions de la Loi s'appliquent, il peut en être autrement là où la Loi est silencieuse ou, en raison de ses termes, ne peut s'appliquer ou ne peut s'appliquer de façon concluante au manquement reproché. Ainsi, ce pourrait être le cas lorsque le devoir légal est, en raison de ses termes, applicable seulement dans des circonstances où le manquement au devoir découle de la gestion des contrats. Il se peut que des modifications récentes apportées au *Code canadien du travail* restreignent le devoir prévu par la Loi de telle sorte que l'on puisse prétendre que le devoir de common law s'applique à l'étape de la négociation collective. Il n'en est cependant rien en l'espèce puisque le manquement reproché s'est produit dans le contexte de la gestion de contrats; il n'est donc pas nécessaire de se prononcer sur cette question.
>
> (pages 1319-1320)

III - Analysis

[25] Generally, the Board's jurisprudence respecting its jurisdiction over section 37 complaints may be divided into two categories: i) the duty relating to rights under a collective agreement and; ii) the duty of fair representation relating to negotiations, i.e., the content of an agreement. On occasion, however, there may appear to be a third category arising from some overlapping of the jurisprudence. Such may occur in cases where the parties are in negotiation for a collective agreement and there exists a question as to the applicability of the collective agreement rights to employees, such as when the parties are in negotiation for a very first collective agreement, or for the renewal of an expired collective agreement. The two cases cited by the complainant in support of his argument that the duty exists even in the absence of a collective agreement, *George Harris et al.*, *supra*, and *Peter G. Reynolds et al.*, *supra*, are such cases.

[26] Both of these cases deal with situations that arose either during mid-term negotiations, or during negotiations to renew an agreement that had expired. The complainant refers to the following excerpt in obiter from *Peter G. Reynolds et al.*, *supra*:

> ... In case those comments are construed to mean that a collective agreement must be in effect before section 136.1 [now section 37] can be operative, we would like to dispel that notion.
>
> (pages 127; and 14,108)

[27] However, when one reads *Peter G. Reynolds et al.*, *supra*, in its entirety, it is clear that the Board's remarks were directed only at situations where there had already been a collective agreement in existence, it had expired, and was under renegotiation. This is illustrated by the following excerpt from that decision:

> If an existing collective agreement was a requirement the converse would then be that the duty of fair representation would not apply, even to the administration of a collective agreement once the collective agreement has terminated. That is not so, the obligation continues for a bargaining agent to represent employees in grievance-arbitration proceedings even when the collective agreement has technically terminated.
>
> The *Code* provides through sections 160(4) and 160(5) that provisions in a collective agreement for the settlement of

III - Analyse

[25] En général, la jurisprudence du Conseil pour ce qui touche sa compétence à statuer sur des plaintes fondées sur l'article 37 peut se diviser en deux catégories, soit celle relative au devoir de représentation juste dans le cas des droits reconnus par une convention collective et celle relative au devoir de représentation juste au chapitre des négociations, c'est-à-dire du contenu de la convention. À l'occasion, toutefois, on pourrait dire qu'il existe une troisième catégorie découlant du chevauchement de la jurisprudence. Ce peut être le cas quand des parties ont entamé des négociations collectives et qu'on s'interroge sur l'applicabilité des droits reconnus par la convention collective aux employés notamment lorsqu'il s'agit d'une toute première convention collective ou du renouvellement d'une convention collective arrivée à échéance. Les deux affaires citées par le plaignant à l'appui de son argument selon lequel le devoir de représentation juste existe même en l'absence de convention collective, en l'occurrence *George Harris et autres* et *Peter G. Reynolds et autres*, précitées, entrent dans cette catégorie.

[26] Ces deux affaires concernaient des situations survenues dans le cadre de négociations à mi-parcours ou de négociations pour le renouvellement d'une convention collective arrivée à échéance. Le plaignant renvoie à la remarque incidente tirée de l'affaire *Peter G. Reynolds et autres*, précitée:

> ... Au cas où certains croiraient que ces commentaires signifient qu'une convention collective doit être en vigueur pour que l'article 136.1 [maintenant l'article 37] puisse s'appliquer, nous tenons à préciser que ce n'est pas le cas.
>
> (pages 127; et 14,108)

[27] La lecture intégrale de la décision *Peter G. Reynolds et autres*, précitée, révèle que les commentaires du Conseil visaient uniquement les cas où une convention collective arrivée à échéance fait l'objet de négociations en vue de son renouvellement, comme en témoigne le passage suivant:

> Si l'existence d'une convention collective était nécessaire, cela voudrait dire *a contrario* que le devoir de représentation juste ne s'étend même pas à l'application d'une convention collective après son expiration. Tel n'est pas le cas, car l'obligation de l'agent négociateur de représenter les employés dans une procédure d'arbitrage de grief demeure, même une fois que la convention collective a théoriquement expiré.
>
> Les paragraphes 160(4) et 160(5) du *Code* stipulent que les dispositions d'une convention collective relatives au règlement

differences arising from the collective agreement continue in force after the termination of the agreement, and that differences between the parties relating to a provision contained in the agreement can be arbitrated after the termination of the agreement and up to the time when sections 180(1)(a) to (d) have been met and the parties are in a lawful strike or lockout position. Those provisions are complemented by section 148(b) of the *Code* which freezes all of the terms and conditions and rights or privileges contained in the collective agreement once notice to bargain has been served and until sections 180(1)(a) to (d) have been met. Changes to the status quo can only be made with the consent of the bargaining agent. Parliament did not intend the 1984 amendments to change this aspect of the duty of fair representation and it would make no sense for a union to have the obligation to represent employees fairly in grievance-arbitration proceedings while the agreement is in effect and then suddenly not have it because the agreement has technically terminated.

(pages 127-128; and 14,108)

des conflits qui en découlent restent en vigueur après l'expiration de la convention en question et que les conflits qui surgissent entre les parties au sujet d'une disposition de la convention peuvent être soumis à l'arbitrage après l'expiration de ladite convention, et ce, jusqu'à ce que les conditions des alinéas 180(1)a) à d) aient été remplies et que les parties aient acquis le droit de grève ou de lock-out. Ces dispositions sont complétées par l'alinéa 148b) du *Code* qui gèle toutes les conditions ainsi que les droits ou privilèges prévus par la convention dès qu'une mise en demeure de négocier a été signifiée et tant que les conditions des alinéas 180(1)a) à d) n'ont pas été remplies. Le statu quo ne peut être modifié qu'avec l'assentiment de l'agent négociateur. Le Parlement n'entendait pas changer, par le biais des modifications de 1984, cet aspect du devoir de représentation juste. Il serait d'ailleurs absurde qu'un syndicat soit obligé d'assurer une représentation juste des employés dans une procédure d'arbitrage de grief pendant que la convention est en vigueur et que, subitement, il n'y soit plus tenu parce que la convention a théoriquement expiré.

(pages 127-128; et 14,108)

[28] It is evident from the above that the term "existing collective agreement," in the first sentence, was intended to mean a collective agreement that had not expired. Subsequent decisions by the Board continued in the same vein (see *Dan Reid et al.* (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972); and *Gérard Racine et al.* (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026)). Even though *Gérard Racine et al.*, *supra* addressed the notion of a duty of fair representation with respect to a first collective agreement, this was with respect to category no. (ii) and not to an employee's rights under a collective agreement in category no. (i) as set out at paragraph 25 above.

[28] Il ressort clairement de ce passage que les mots «l'existence d'une convention collective», dans la première phrase, désignent une convention collective qui n'est pas encore arrivée à échéance. Les décisions subséquentes du Conseil vont dans le même sens (voir *Dan Reid et autres* (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972); et *Gérard Racine et autres* (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)). Même si l'affaire *Gérard Racine et autres*, précitée, traitait de la notion de devoir de représentation juste dans le cadre d'une première convention collective, il s'agissait de droits liés à la négociation collective et non pas de droits reconnus par une convention collective pour en revenir aux deux catégories mentionnées au paragraphe 25.

[29] The complainant was terminated on November 29, 2001. The union and the employer concluded a Memorandum of Agreement on January 16, 2002, subject to ratification, which took place on February 19, 2002. The Agreement was made retroactive to August 18, 2001. The complainant argues that the effect of retroactivity means that he had rights under the collective agreement at the time of his dismissal. The Board cannot agree with this proposition. The collective agreement is silent as to when it was to become operative, but the Memorandum of Agreement leaves no doubt that it was subject to ratification. The Board addressed the question of when a collective agreement becomes operative in the face of a requirement for ratification in *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161, and concluded that under the provisions of the Memorandum of Agreement between the two parties, the collective agreement was to be effective only upon

[29] Le plaignant a été congédié le 29 novembre 2001. Le syndicat et l'employeur ont conclu un protocole d'entente le 16 janvier 2002, sous réserve de la ratification de la convention collective, qui a eu lieu le 19 février 2002. Le protocole d'entente avait effet rétroactif au 18 août 2001. Le plaignant prétend que cela signifie qu'il avait des droits reconnus par la convention collective au moment de son congédiement. Le Conseil ne peut pas accepter cette prétention. La convention collective est muette quant à sa date d'entrée en vigueur, mais le protocole d'entente prévoit sans conteste qu'elle doit être ratifiée par les membres. Dans l'affaire *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CCRI n° 211; et 89 CLRBR (2d) 161, le Conseil s'est penché sur la question de l'entrée en vigueur d'une convention collective qui doit être ratifiée par les membres. Il a conclu que, conformément aux dispositions du protocole d'entente conclu entre les parties, la convention collective entrait en vigueur uniquement au

ratification. In its decision, the Board referred to *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53), which indicated that ratification may often signal the coming into operation of a collective agreement but the Board also dealt with another point relevant to this matter. The Board referred to a decision of the Ontario Labour Relations Board, which analyzed arbitral jurisprudence to the effect that a mere duration clause making a collective agreement retroactive did not make the agreement retroactive for all purposes (see *Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd.*, [1999] OLRB Rep. Sept./Oct. 781). In that case, the Ontario Labour Relations Board concluded that for it to conclude that a collective agreement operated retroactively there must be more than a mere duration clause providing for retroactivity.

[30] In this matter the parties have been very specific as to the purpose of the retroactivity clause. It is not contested that the collective agreement was made retroactive for purposes of salary increases only, and for no other purpose. The Board cannot, therefore, expand the intent of the parties and provide other rights to an employee under the agreement to a period of time when such rights, in the absence of a collective agreement, did not exist. Since Mr. McDonald's complaint, in the words of the *Code*, do not relate to his rights under a collective agreement that is applicable to him, he does not have recourse before this Board for an alleged violation of section 37 of the *Code*. While his complaint may be a legitimate one, it is not one which is preserved under section 37 as a consequence of the retroactivity provision.

[31] The complainant asserts, in the alternative, that section 36.1 of the *Code*, together with sections 57 to 66, create the existence, in law, of a collective agreement, and that it must have been the legislative intent to include the union's statutory duty of fair representation as part of section 36.1 under section 37. The Board finds that the wording of the statute does not support this argument. It is particularly noteworthy that sections 57 to 66 were specifically incorporated into section 36.1 by the legislator, while other sections such as section 37 (duty of fair representation) and the definition of "collective agreement" under section 3 were not. Furthermore, section 36.1(2)(b) states that "sections 57 to 66 apply, with the modifications that the circumstances require." An examination of sections 57

moment de sa ratification. Dans sa décision, le Conseil renvoie à l'affaire *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53), dans laquelle il est indiqué que la ratification signale souvent l'entrée en vigueur d'une convention collective. Seulement, le Conseil traite aussi d'un autre point pertinent dans cette affaire. Il renvoie à une décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui passe en revue la jurisprudence arbitrale voulant qu'une simple clause de durée donnant effet rétroactif à une convention collective n'avait pas pour effet de rendre la convention rétroactive à tous égards (voir *Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd.*, [1999] OLRB Rep. Sept./Oct. 781). Dans cette affaire, la Commission des relations de travail de l'Ontario a statué que, pour en arriver à la conclusion qu'une convention collective avait effet rétroactif, il fallait bien plus qu'une simple clause de durée avec effet rétroactif.

[30] Dans la présente affaire, les parties ont très clairement précisé l'objet de la clause de rétroactivité. Il est acquis que la convention collective a effet rétroactif aux fins des augmentations salariales seulement, et non à d'autres égards. Le Conseil ne peut donc pas donner un sens plus large à l'intention des parties et accorder d'autres droits à un employé en vertu de la convention relativement à la période durant laquelle ces droits, en l'absence de convention collective, n'existaient pas. Comme la plainte de M. McDonald, selon le libellé du *Code*, ne concerne pas les droits qui lui sont reconnus par la convention collective, le plaignant ne peut pas exercer de recours devant le Conseil relativement à une infraction à l'article 37 du *Code*. Bien que sa plainte soit légitime, elle ne peut pas être fondée sur l'article 37 en raison de la clause de rétroactivité.

[31] Subsidiairement, le plaignant affirme que l'article 36.1 du *Code*, avec les articles 57 à 66, créent l'existence, en droit, d'une convention collective et que l'intention du législateur devait nécessairement être d'inclure le devoir de représentation juste du syndicat dans l'article 36.1, pour l'application de l'article 37. Le Conseil estime que le libellé du *Code* n'étaye pas cet argument. Il importe notamment de préciser que les articles 57 à 66 ont été expressément incorporés dans l'article 36.1 par le législateur, contrairement à d'autres articles, comme l'article 37 (devoir de représentation juste) et à la définition de «convention collective» à l'article 3. L'alinéa 36.1(2)b) dispose que «les articles 57 à 66 s'appliqu[e]nt alors avec les adaptations nécessaires». L'examen des articles 57 à 66 révèle que

to 66 reveals that the only obvious modification required is recognizing that a collective agreement does not exist (to use the words of the *Code*: "during the period ... that ends on the date on which a first collective agreement is entered into"). Otherwise, sections 57 to 66 may be read as they are, and in the opinion of the Board, other than has been noted, there would be no circumstances requiring them to be modified, and the phrase, in section 36.1(2)(b), would have no meaning. In accordance with the rules of statutory construction, a clause must be read in such a way as to give each phrase meaning. The fact that the legislature specifically incorporated certain sections of the *Code* into section 36.1 and not others must lead the Board to conclude, in the absence of any indication to the contrary, that these other provisions were not intended to be included.

[32] The meaning of section 36.1 is clear. It imposes the just cause standard on dismissals and discipline for the interim period, and gives the union discretion to refer a grievance on discipline or dismissal to an arbitrator "[w]here a disagreement ... arises between the employer and the bargaining agent." Even though Mr. McDonald's situation falls squarely within the circumstances for which section 36.1 was intended, in this case there is no disagreement between the employer and the bargaining agent, and it is the latter which has the discretion to determine if there is a disagreement and to refer the matter to arbitration. The Board must conclude that the wording of section 36.1 cannot give a right or arbitration to an employee; it does so only to the bargaining agent.

[33] As for the complainant's argument that the union has sole authority to bargain on behalf of an employee once certification has taken place, this may be true as far as collective bargaining is concerned, but does not mean that an employee is without other recourse if he has no means of redress under the *Code*. The case law emanating from those cases in category (i) as set out at page 11, recognizes that a dispute with a union's decision need not be exclusively pursued under the *Code*.

[34] The Supreme Court of Canada decision in *Gendron* v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, *supra*,

la seule adaptation évidente nécessaire est de reconnaître qu'il n'existe pas de convention collective (pour reprendre le libellé du *Code*: «Au cours de la période qui ... se termine le jour de la conclusion de la première convention collective»). Autrement, les articles 57 à 66 peuvent être interprétés textuellement; le Conseil estime d'ailleurs que, exception faite de ce qui a été noté, il n'existerait aucune circonstance nécessitant l'adaptation de ces dispositions, et la dernière phrase de l'alinéa 36.1(2)b) n'aurait aucun sens. Or, selon les règles d'interprétation législative, un article doit être interprété de manière à donner un sens à chacune de ses phrases. Le fait que le législateur incorpore expressément certaines dispositions du *Code* dans l'article 36.1 et non d'autres amène le Conseil à conclure que, sauf indication contraire, il n'entendait pas inclure ces autres dispositions.

[32] Le sens de l'article 36.1 est clair. Il impose le critère du motif valable dans les cas des congédiements et mesures disciplinaires qui surviennent pendant la période visée et confère au syndicat le pouvoir discrétionnaire de renvoyer à l'arbitrage un grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement «[e]n cas de litige entre un employeur et un agent négociateur». Bien que la situation de M. McDonald corresponde à tous égards aux circonstances prévues par l'article 36.1, il n'y a pas, en l'espèce, de litige entre l'employeur et l'agent négociateur, et c'est à ce dernier qu'il revient de déterminer s'il existe un désaccord et si l'affaire doit être renvoyée à l'arbitrage. Le Conseil doit conclure que le libellé de l'article 36.1 ne peut pas donner à un employé le droit de recours à l'arbitrage, ce droit étant réservé à l'agent négociateur.

[33] Quant à l'argument du plaignant selon lequel le syndicat a le pouvoir exclusif de négocier au nom d'un employé dès lors qu'il est accrédité à titre d'agent négociateur, c'est peut-être vrai dans le cas de la négociation collective, mais cela ne signifie pas qu'un employé est dépourvu de tout recours s'il ne peut obtenir un redressement en vertu du *Code*. La jurisprudence découlant des affaires relatives au devoir de représentation juste eu égard aux droits reconnus par la convention collective, dont il est question à la page 11 reconnaît qu'il existe d'autres recours que ceux prévus dans le *Code* pour contester une décision d'un syndicat.

[34] Dans l'arrêt *Gendron* c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*,

addresses this point. The Court held that although the *Code* supplanted the common law duty of fair representation, it did not close the door to common law remedies where the *Code* did not apply. As stated by the Court:

> ... Our analysis in this area must be guided by the rule that unless the statute contains words that expressly or by necessary implication oust the common law duty or remedy, one has a choice of remedies. ...
>
> ..
>
> An analysis of the provisions of the *Canada Labour Code* will, in my opinion, lead to the conclusion that while the legislation has not expressly ousted the common law duty of fair representation, it does so by necessary implication or, ... with irresistible clearness.
>
> . .
>
> This duty, however, must be viewed as part of a legislative scheme governing labour relations. The *Code* provisions cover a wide range of labour relations, including fair employment practices, equal pay for similar or identical work, wages, vacations and holidays, employment safety, unfair labour practices, the process of collective bargaining including certification, the collective agreement, strikes and lock-outs and conciliation. More particularly, Division II of the *Code* (ss. 111 to 123) [now sections 9 to 23.1] contains the provisions relating to the composition and operation of the Board. The powers given to the Board in this part of the *Code* both ensure that the Board has ample ability to investigate and adduce evidence relevant to proceedings before it and ensure that the hearing process is as flexible and efficient as possible. In reviewing the legislation it becomes clear that, at least as regards the duty of fair representation, Parliament has enacted a comprehensive, exclusive code. An overview of the *Code* puts the statutory duty of fair representation in its proper context, that of a complete and comprehensive scheme that both supplies the duty and provides the necessary adjudicative machinery such that resort to the common law is duplicative in any situation **where the statute applies**. While not determinative in itself, this is in my view a strong indication of Parliament's intention that the *Code* occupy the whole field in terms of a determination of whether or not a union has acted fairly.
>
> An examination of the statutory remedies contained in s. 189 [now section 99] of the *Code* further supports this conclusion.
>
> ..
>
> ... Parliament has substituted a broad, comprehensive, remedial scheme much superior to an award of damages available at common law. ..
>
> The common law duty adds nothing to the effectiveness of the *Canada Labour Code* and serves no purpose in situations **where, as here, the *Code* applies**.

précité, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur cette question. La Cour a déclaré que, même si le *Code* évinçait le devoir de représentation juste reconnu par la common law, il n'écartait pas les recours en common law lorsque le *Code* ne s'applique pas:

> ... Notre guide dans cette analyse doit être la règle portant qu'à moins que la loi ne comporte des termes qui, expressément ou par déduction nécessaire, écartent le devoir ou le redressement de common law, le choix des redressements existe...
>
> ...
>
> À mon avis, une analyse des dispositions du *Code canadien du travail* nous permettra de conclure que, bien que la Loi n'ait pas expressément écarté le devoir de juste représentation reconnu par la common law, elle le fait par déduction nécessaire ou ... de façon incontestablement claire.
>
> ...
>
> Ce devoir de juste représentation doit cependant être analysé dans le contexte du régime législatif régissant les relations du travail. Les dispositions du *Code* visent toute une gamme de relations de travail, dont les pratiques d'emploi équitables, le salaire égal pour un travail similaire ou identique, les rétributions, les vacances et les jours fériés, les règles de sécurité du travail, les pratiques déloyales de travail, le processus de négociation collective, y compris l'accréditation, la convention collective, les grèves et les lock-out et la procédure de conciliation. Plus particulièrement, la division II du *Code* (les art. 111 à 123) [maintenant les articles 9 à 23.1] comporte des dispositions relatives à la composition et au fonctionnement du Conseil. Les pouvoirs conférés au Conseil dans cette partie du *Code* lui accordent une marge de manoeuvre suffisante pour enquêter et produire des éléments de preuve pertinents aux procédures qui se déroulent devant lui et assurent que le processus d'audition est aussi souple et efficace que possible. À l'examen de la Loi, il devient clair, tout au moins en ce qui concerne le devoir de juste représentation, que le Parlement a adopté un code complet et exclusif. Une vue d'ensemble du *Code* permet de situer le devoir légal de juste représentation dans son contexte approprié, c'est-à-dire celui d'un régime complet et global qui établit le devoir et prévoit un mécanisme nécessaire de règlement des griefs de sorte que le recours à la common law fait double emploi dans tous les cas **où la Loi s'applique**. Bien que cela ne soit pas déterminant en soi, c'est là à mon avis une bonne indication de l'intention du Parlement que le *Code* occupe tout le champ lorsqu'il s'agit de déterminer si un syndicat a agi de façon juste.
>
> L'examen des redressements que prévoit l'art. 189 [maintenant l'article 99] du *Code* vient appuyer davantage cette conclusion:
>
> ...
>
> ... Le Parlement a substitué un régime de redressements général et complet de beaucoup supérieur à l'attribution de dommages-intérêts prévue en common law...
>
> Le devoir de common law n'ajoute rien à l'efficacité du *Code canadien du travail* et n'est d'aucune utilité dans les cas où, comme en l'espèce, le *Code* s'applique.

> A necessary caveat to this conclusion is that, while the common law duty will be inoperative in a situation where the terms of the statute apply, **a different conclusion may be warranted in a case where the statute is silent or by its terms cannot apply**. Such may be the case where the statutory duty is, by its terms, applicable only in circumstances where the breach of the duty arises out of contract administration. Recent amendments to the *Canada Labour Code* may restrict the statutory duty in such a fashion, **thereby arguably leaving some room for the common law duty to operate at the collective bargaining stage**. This is however not the situation here, as the alleged breach occurred in the context of contract administration, and therefore this issue need not be addressed.
>
> **A different conclusion may also be warranted where it is not clear that the statute exclusively covers the breach**. In other instances, such as in the context of human rights violations, while the statute may apply, the breach may not be properly characterized exclusively as a labour relations matter. In these circumstances jurisdiction may be grounded elsewhere. Since neither of these potential examples are at issue in this case, nothing more need be said of them at this point.
>
> Notwithstanding my conclusion that the provisions contained in **the *Canada Labour Code* necessarily oust the common law duty of fair representation in most situations where the terms of the statute apply**, it is now necessary to determine whether or not the statutory duty can be the subject of a claim in the ordinary courts or whether instead the legislative scheme has substituted a procedure that must be followed.
>
> (pages 1315-1320; emphasis added)

[35] In *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, the Supreme Court of Canada considered the effect of final and binding arbitration clauses in labour legislation, and asked whether there was, as between an arbitrator and the courts, concurrent jurisdiction, overlapping jurisdiction, or exclusive jurisdiction. The Court came to the conclusion that an arbitrator had exclusive jurisdiction with respect to differences arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of agreements, but at the same time, cautioned as follows:

> This approach does not preclude all actions in the courts between employer and employee. **Only disputes which expressly or inferentially arise out of the collective agreement are foreclosed to the courts**. ...
>
> (page 957; emphasis added)

> Cette conclusion doit toutefois être nuancée en ce que, même si le devoir de juste représentation en common law est inopérant là où les dispositions de la Loi s'appliquent, **il peut en être autrement là où la Loi est silencieuse ou, en raison de ses termes, ne peut s'appliquer ou ne peut s'appliquer de façon concluante au manquement reproché**. Ainsi, ce pourrait être le cas lorsque le devoir légal est, en raison de ses termes, applicable seulement dans des circonstances où le manquement au devoir découle de la gestion des contrats. Il se peut que des modifications récentes apportées au *Code canadien du travail* restreignent le devoir prévu par la Loi **de telle sorte que l'on puisse prétendre que le devoir de common law s'applique à l'étape de la négociation collective**. Il n'en est cependant rien en l'espèce puisque le manquement reproché s'est produit dans le contexte de la gestion de contrats; il n'est donc pas nécessaire de se prononcer sur cette question.
>
> **Une conclusion différente peut aussi être justifiée lorsqu'il n'est pas clair que la Loi s'applique exclusivement au manquement**. Dans d'autres cas, comme dans le contexte de la violation des droits de la personne, bien que la Loi puisse s'appliquer, il est possible que le manquement ne puisse être qualifié exclusivement, à juste titre, de question de relations de travail. Dans ces circonstances, le fondement de la compétence peut être ailleurs. Vu que ni l'un ni l'autre de ces exemples possibles n'est ici en cause, il n'est pas nécessaire d'ajouter quoi que ce soit sur le sujet.
>
> Nonobstant ma conclusion que les dispositions du ***Code canadien du travail*** **écartent nécessairement le devoir de juste représentation, reconnu par la common law, dans la plupart des cas où les termes de la Loi s'appliquent**, il est maintenant nécessaire de déterminer si le devoir légal peut faire l'objet d'une demande devant les tribunaux ordinaires ou si le régime législatif y a plutôt substitué la procédure à suivre.
>
> (pages 1315-1320; c'est nous qui soulignons)

[35] Dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur l'effet des dispositions d'arbitrage définitif et exécutoire dans la législation sur les relations du travail et s'est demandée si les arbitres et les tribunaux exerçaient une compétence concomitante ou exclusive ou encore s'il y avait chevauchement entre les deux. La Cour a conclu qu'un arbitre avait compétence exclusive sur les désaccords relatifs à l'interprétation, au champ d'application, à la mise en oeuvre ou à la prétendue violation d'une convention collective tout en faisant la mise en garde suivante:

> Ce modèle ne ferme pas la porte à toutes les actions en justice mettant en cause l'employeur et l'employé. **Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux**...
>
> (page 957; c'est nous qui soulignons)

[36] Two subsequent decisions of the Supreme Court of Canada re-affirm the above principles. In *Allen* v. *Alberta*, [2003] 1 S.C.R. 128, the Court came to the same conclusion as in *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, that because the dispute was essentially one that fell within the terms of the collective agreement, it was therefore to be decided exclusively by an arbitrator. In *Goudie* v. *Ottawa (City)*, [2003] 1 S.C.R. 141, the Court adopted the reasoning in *Weber* v. *Ontario Hydro, supra*, but found on the facts that because the dispute was outside the collective agreement, as in the case here, it was properly a civil matter. The Court held:

> It is well established that a dispute between an employer and an employee that arises in its essential character from the interpretation, application, administration or violation of a collective agreement is to be determined not in the courts but according to the arbitration provisions of the collective agreement.
>
> The problem in this case is that the motions judge, summarily dismissing the respondent employees' action on a preliminary motion, placed too much emphasis on the collective bargaining environment and insufficient weight on the essential character of the dispute.
>
> It is true that the respondents' complaint about reduced wages and benefits was asserted against their employer, the City of Ottawa, at a time when the respondents were covered by a collective agreement between the appellant and the Canadian Union of Public Employees, Local 503 ("CUPE").
>
> The essential character of the dispute, however, is a claim under an alleged pre-employment contract. The respondents' entitlement, if any, did not arise out of the interpretation, application, administration or violation of the CUPE agreement. On the contrary, the respondents' complaint is precisely that they were paid according to the CUPE contract rather than under the more advantageous terms of the alleged pre-employment contract.
>
> (page 144)

[37] The Court determined that the dispute under the pre-employment contract was properly before the courts and not under the jurisdiction of an arbitrator.

[38] *Canada Post Corporation* v. *Pollard*, *supra*, upheld that an employee had the right of redress under section 240 of the *Code*, Part III. Section 246 of the *Code*, Part III, also provides that an employee is entitled to seek a civil remedy.

[36] Deux arrêts ultérieurs de la Cour suprême du Canada ont confirmé ces principes. Dans l'arrêt *Allen* c. *Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, la Cour en est arrivée aux mêmes conclusions que dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, à savoir que le litige, qui portait essentiellement sur des conditions prévues par la convention collective, relevait exclusivement de la compétence d'un arbitre. Dans l'arrêt *Goudie* c. *Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, la Cour a adopté les principes énoncés dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, mais a conclu que le litige se situait hors du cadre de la convention collective, comme c'est le cas en l'espèce, et qu'il s'agissait à juste titre d'une affaire civile. La Cour a statué ce qui suit:

> Il est bien établi qu'un litige entre un employeur et un employé qui, dans son essence, découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective ne doit pas être tranché par les tribunaux, mais plutôt par un arbitre conformément aux clauses d'arbitrage stipulées dans la convention collective.
>
> Le problème en l'espèce est que le juge des motions, en rejetant de façon sommaire l'action des employés intimés sur présentation d'une motion préliminaire, a accordé trop d'importance au contexte de négociation collective et pas assez d'importance à l'essence du litige.
>
> Il est vrai qu'au moment où les intimés ont déposé une plainte contre leur employeur, la ville d'Ottawa, pour contester la réduction de leur salaire et de leurs avantages sociaux, ils étaient assujettis à une convention collective conclue entre l'appelante et la section locale 503 du Syndicat canadien de la fonction publique («SCFP»).
>
> Toutefois, l'essence du litige consiste en une revendication fondée sur un présumé contrat de pré-emploi. Le droit des intimés, s'il existe, ne découle pas de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention du SCFP. Au contraire, les intimés se plaignent précisément d'avoir été rémunérés à tort en application du contrat du SCFP plutôt que du présumé contrat de pré-emploi, qui comportait des conditions plus avantageuses.
>
> (page 144)

[37] La Cour a conclu que le litige découlait d'un contrat de pré-emploi et que l'affaire relevait à juste titre de la compétence des tribunaux et non de celle d'un arbitre.

[38] Dans l'arrêt *Société canadienne des postes* c. *Pollard*, précité, la Cour suprême du Canada a confirmé qu'un employé avait le droit de se prévaloir du recours prévu par l'article 240 du *Code*, partie III. L'article 246 du *Code*, partie III, prévoit également qu'un employé peut exercer un recours au civil.

[39] In *Clarence Hynes et al.* (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708) upheld by the Federal Court of Appeal (*Edward Carvery* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-32-89, February 2, 1990); and *Esper Powell* [2000] CIRB no. 97, the Board confirmed that two preconditions must be met before the Board is able to entertain a complaint under section 37 of the *Code*; there must be a bargaining agent for a bargaining unit; and there must be an employee in the unit who has rights under the collective agreement.

[40] Based upon the Board's findings that: (a) the collective agreement between the Anishinabek Police Service and the Canadian First Nations Police Association was ratified subsequent to the date of the complainant's termination; (b) the retroactivity clause does not preserve the rights under section 37 of the *Code*; and (c) sections 36.1 and 57 to 66, when read together, do not create a collective agreement; the Board concludes that there was no collective agreement in operation at the time of the complainant's dismissal. The complainant, consequently, cannot be said to have had rights under a collective agreement, and accordingly, the second condition as noted above, is not met.

[41] In view of the foregoing, the Board is unable to entertain the complaint, and it must be dismissed. The solution to Mr. McDonald's complaint would appear to lie in another forum, and as has been noted previously, proceedings have already been instituted by the complainant.

[39] Dans l'affaire *Clarence Hynes et autres* (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708), décision confirmée par la Cour d'appel fédérale (*Edward Carvery* c. *Le Conseil canadien des relationsdu travail et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-32-89, 2 février 1990); et l'affaire *Esper Powell* [2000] CCRI n° 97, le Conseil a confirmé que deux conditions préalables devaient être remplies pour que le Conseil entende une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*; il faut qu'un agent négociateur représente l'unité de négociation et qu'un employé de l'unité ait des droits reconnus par la convention collective.

[40] Compte tenu des conclusions du Conseil selon lesquelles: a) la convention collective entre le Anishinabek Police Service et la Canadian First Nations Police Association a été ratifiée après le congédiement du plaignant; b) la clause de rétroactivité ne maintient pas les droits reconnus par l'article 37 du *Code*; et c) les articles 36.1 et 57 à 66, lus conjointement, ne créent pas une convention collective, le Conseil conclut que la convention collective n'était pas en vigueur au moment du congédiement du plaignant. Par conséquent, on ne saurait dire que le plaignant avait des droits reconnus par une convention collective; la deuxième des conditions susmentionnées n'est donc pas remplie.

[41] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut entendre la plainte et doit la rejeter. La solution à la plainte de M. McDonald semble résider dans un autre recours et, comme il a été indiqué précédemment, le plaignant a déjà engagé des procédures.

CASES CITED

Allen v. *Alberta*, [2003], 1 S.C.R. 128

Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd., [1999] OLRB Rep. Sept./Oct. 781

Canada Post Corporation v. *Pollard*, [1992] 2 F.C. 697

Canada Post Corporation v. *Pollard*, [1994] 1 F.C. 652

Carvery (Edward) v. *Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-32-89, February 2, 1990 (F.C.A.)

Gendron v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298

AFFAIRES CITÉES

Allen c. *Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128

Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd., [1999] OLRB Rep. Sept./Oct. 781

Carvery (Edward) c. *Le Conseil canadien des relations du travail et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-32-89, 2 février 1990 (C.A.F.)

Gendron c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C. S. 1298

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53)

Goudie c. *Ottawa (Ville)*, [2003] 1. R.C.S. 141

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53)

Goudie v. *Ottawa (City)*, [2003] 1 S.C.R. 141

Harris (George) et al. (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; and 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597)

Hynes (Clarence) et al. (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106)

Parsley (Gordon) et al. (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; and 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555)

Powell (Esper), [2000] CIRB no. 97

Racine (Gérard) et al. (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026)

Reid (Dan) et al. (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972)

Reynolds (Peter G.) et al. (1987), 68 di 116; and 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607)

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 14(3)(c); 36.1, 36.1(2); 37; 57; 66

Canada Labour Code, Part III, ss. 240; 241(2); 242(3.1)(b); 246

Ontario *Police Act*

Harris (George) et autres (1986), 68 di 1; 15 CLRBR (NS) 328; et 86 CLLC 16,059 (CCRT n° 597)

Hynes (Clarence) et autres (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CCRT n° 1106)

Parsley (Gordon) et autres (1986), 64 di 60; 12 CLRBR (NS) 272; et 86 CLLC 16,018 (CCRT n° 555)

Powell (Esper), [2000] CCRI n° 97

Racine (Gérard) et autres (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)

Reid (Dan) et autres (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972)

Reynolds (Peter G.) et autres (1987), 68 di 116; et 87 CLLC 16,011 (CCRT n° 607)

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CCRI n° 211; et 89 CLRBR (2d) 161

Société canadienne des postes c. *Pollard*, [1992] 2 C.F. 697

Société canadienne des postes c. *Pollard*, [1994] 1 C.F. 652

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 14(3)c); 36.1, 36.1(2); 37; 57; 66

Code canadien du travail, Partie III, art. 240; 241(2); 242(3.1)b); 246

Loi sur la police de l'Ontario

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Air Canada; Canadian Airlines International Ltd.,
applicants,
and
Air Canada Pilots Association; Air Lines Pilots Association; Canadian Union of Public Employees, Airline Division; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component; Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990; International Association of Machinists and Aerospace Workers; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Air Canada Component, and its Locals 2324, 2323, 2603, 714 and 1751; International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Airlines Component, and its Locals 1763, 2223, 2309, 2754, 1681, 764 and 2749; Canadian Air Line Dispatchers Association; Canadian Association of Simulator Technologists,
respondents.

CITED AS: Air Canada

Board File: 21318-C

Decision no. 320
May 13, 2005

Determination of the scope of a bargaining unit following a merger.

Motifs de décision

Air Canada; Lignes aériennes Canadien International ltée,
requérantes,
et
Association des pilotes d'Air Canada; Air Lines Pilots Association; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien, élément Air Canada; Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aréospatiale; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, élément Air Canada, et les sections locales 2324, 2323, 2603, 714 et 1751; Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, élément Lignes aériennes Canadien, et les sections locales 1763, 2223, 2309, 2754, 1681, 764 et 2749; Association canadienne des régulateurs de vols; Canadian Association of Simulator Technologists,
intimés.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 21318-C

Décision nº 320
le 13 mai 2005

Détermination de la portée d'une unité de négociation à la suite d'une fusion.

Merger - Review of structure of bargaining unit - Aeronautics - In the context of two previous decisions, the Board indicated that, as a result of the merger of the two airlines, it was appropriate to create a single large unit of Technical, Maintenance and Operational Support employees out of formerly separate bargaining units in the merging entities and determined the appropriate bargaining unit - The Board must now consider the questions which arise from the revised description of the newly merged bargaining unit and decide in all of the applicable circumstances whether or not the positions under consideration fall within the scope of the new bargaining unit and whether the positions in question should be added into the bargaining unit or listed as exclusions to it - The particular difficulty which arises in respect of the positions in dispute is that the positions, position functions and even the core functions in the merging airlines often do not match with any measure of precision - The undertaking of the Board should not be to disturb the equilibrium and status of the enterprises in question, but to create as accurately as possible a newly appropriate bargaining unit while maintaining existing representational and collective agreement rights - It is almost always appropriate to respect the rights of employees to choose whether or not to be represented collectively since this is a fundamental choice provided for in the *Code* - If the functions, work or context of an employee or a group of employees are significantly different in some respect from the merged group of employees to which it is alleged they should be added in the course of a merger, their situation must be given separate consideration - If the group sought to be added is distinct, their functions substantially different, if their interests are significantly divergent, or if other circumstances make it appropriate to require that the wishes of the group in question be considered or canvassed in order to determine if they should be included in the larger bargaining unit created by the merger, then the wishes of the group should be so considered or canvassed - In each case it will be necessary to consider carefully the pre-merger circumstances of the group in question and all relevant factors - Any changes occurring post merger should occur within the framework contemplated by the *Code* and the applicable collective agreements - While it is clear, of course, that the parties are free to alter the applicable collective agreements going forward, if questions arise about their applicability or interpretation in the circumstances of the merger, it is contemplated by section 18.1 that they will be resolved by the parties or referred to the Board - In view of the Board's indication that supervisory positions would be

Fusion - Révision de la structure des unités de négociation - Aéronautique - Dans le cadre de deux décisions précédentes, le Conseil a indiqué que par suite de la fusion des deux transporteurs aériens, il convenait de créer une seule grande unité composée des employés chargés de l'appui technique, de l'entretien et du support opérationnel regroupant des unités de négociation jadis distinctes dans les entités antérieures, et a déterminé la composition de l'unité de négociation habile à négocier collectivement - Le Conseil doit donc se pencher sur les questions découlant de la description révisée de l'unité de négociation fusionnée et déterminer, compte tenu de toutes les circonstances pertinentes, si les postes en cause cadrent avec les paramètres de la nouvelle unité de négociation et si les postes en question devraient être inclus dans l'unité de négociation ou être exclus de celle-ci - La difficulté particulière que suscitent les postes en litige dans la présente affaire tient au fait que les postes, les tâches et même les fonctions principales, dans les deux entités en cause, concordent rarement à tous égards - L'analyse que le Conseil est sur le point d'entreprendre ne devrait pas avoir pour but de perturber l'équilibre et la situation des entreprises en cause, mais de créer, avec autant de précision que possible, une nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, tout en préservant les droits de représentation actuels ainsi que les droits garantis par les conventions collectives - Il est presque toujours opportun de respecter le droit des employés de déterminer s'ils souhaitent être représentés ou non collectivement, puisqu'il s'agit là d'un choix fondamental prévu par le *Code* - Si les fonctions, les tâches ou la situation d'un employé ou d'un groupe d'employés sont, à certains égards, très différents de ceux du groupe fusionné dans lequel on prétend qu'ils devraient être inclus, leur situation doit être examinée séparément - Si le groupe dont on sollicite l'inclusion est distinct, que ses fonctions sont sensiblement différentes et ses intérêts très divergents, ou si d'autres circonstances font en sorte qu'il convient de prendre en considération ou de sonder la volonté du groupe pour déterminer s'il doit être inclus dans l'unité de négociation élargie résultant de la fusion, c'est alors ce qu'il convient de faire - Dans chaque cas, il faudra examiner soigneusement les circonstances du groupe avant la fusion et tous les facteurs pertinents - Les changements jugés nécessaires après la fusion devraient être apportés en respectant le cadre établi par le *Code* et les conventions collectives applicables - Bien entendu, les parties conservent sans équivoque le droit de modifier leurs futures conventions collectives; n'empêche que si leur applicabilité ou leur interprétation suscitent des questions dans le contexte

considered for inclusion in a separate bargaining unit, the Board invites and will entertain further submissions in this respect - The Board retains jurisdiction over the matters considered herein and any incidental and related questions or issues until their ultimate resolution.

de la fusion, l'article 18.1 prévoit que ces questions doivent être résolues par les parties ou examinées par le Conseil - Compte tenu de ce que le Conseil a indiqué, à savoir que les postes de supervision feraient l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans une unité de négociation distincte, le Conseil invite les parties à lui présenter des observations dont il tiendra compte - Le Conseil demeure saisi de la présente affaire en vue de trancher toute question faisant l'objet de la présente décision ou toute question pouvant découler de la présente décision, jusqu'à leur règlement final.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson (former).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., (ancien) Président.

Counsel of Record

Mr. Brian W. Burkett and Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Ms. Mary Cornish and Ms. Amanda Pask, for International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Procureurs inscrits au dossier

M[es] Brian W. Burkett et Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M[es] Mary Cornish et Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

I - Introduction

[1] The present matter, which concerns the determination of the scope of the Technical Maintenance and Operational Support bargaining unit at Air Canada (the TMOS unit) arises out of the two Board decisions in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147, and *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015. A considerable delay has ensued because of the complexity of the present matters and because Air Canada fell into a period of restructuring and rearrangement pursuant to the provisions of the *Companies' Creditors Arrangement Act* (the *CCAA*). The present process was one of the matters stayed as part of the CCAA process by order of the Ontario Superior Court of Justice on April 1, 2003. The Board was advised on May 3, 2004 that the provisions of the relevant stay order had been lifted in respect of the present matter by consent of all concerned.

I - Introduction

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce porte sur la détermination de la portée de l'unité de négociation de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel à Air Canada (l'unité ATESO) et découle des deux décisions rendues par le Conseil dans les affaires *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147, et *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015. Un long délai s'est écoulé en raison de la complexité du dossier et du fait qu'Air Canada a dû procéder à une restructuration et à un réaménagement conformément à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la *LACC*). À l'instar d'autres instances, l'affaire en l'espèce a été suspendue le 1[er] avril 2003 par voie d'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario, dans le cadre des procédures engagées sous le régime de la *LACC*. Le 3 mai 2004, le Conseil a été informé que, sur consentement de toutes les parties concernées, l'ordonnance de suspension en question avait été levée relativement au présent dossier.

[2] It is appropriate first of all to review the context and the purposes of the present exercise. As indicated, the present matter arises out of the earlier decisions in *Air Canada et al. (104)*, *supra*, and *Air Canada et al. (147)*, *supra*. In *Air Canada et al. (104)*, *supra*, the Board indicated that as a result of the merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd.

[2] Il convient d'abord d'examiner le contexte ainsi que les objectifs de la présente instance. Comme il a été indiqué, l'affaire fait suite aux décisions rendues dans les affaires *Air Canada et autre (104)*, et *Air Canada et autre (147)*, précitées. Dans l'affaire *Air Canada et autre (104)*, précitée, le Conseil indique qu'au terme de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien

(CAIL), it was appropriate to create a single large TMOS unit out of formerly separate bargaining units in the merging entities. The Board set out the course of action it proposed to follow. The Board spoke first respecting the problems of merging non-parallel units. It cited the example of the "Addendum Group" from the former CAIL, which was one of the principal merging units.

> [88] The situation of the "Addendum Group" must also receive attention. A careful reading of the current bargaining unit description of this unit (BU # 6120-U) indicates that it falls within the conceptual scope of the newly merged technical, maintenance and operational support unit. For this reason, it would appear that for the most part employees falling within this group should be included within the broad appropriate technical, maintenance and operational support unit now described. However, a reading of the submissions of the parties indicates at least two problems arising from this circumstance. The first is that, the "Addendum Group" as a CAIL bargaining unit does not have a counterpart in Air Canada, whose employees in similar circumstances remain non-unionized. The second is that the employer has suggested that some of the parallel non-unionized Air Canada employees are in fact managerial. Since they, as a result, would be excluded from a bargaining unit, the actual composition and definition of the group of employees potentially affected by the inclusion of the "Addendum" employees in the new more broadly defined unit must be given consideration. ...
>
> (pages 50; and 143,315)

[3] The Board also considered the situation of employees not unionized at either Air Canada or CAIL and indicated its intent that in a merger situation, although some employees might conceptually fall within the scope of the now generally defined unit, it was not appropriate to lever such employees into the new bargaining unit in the merger situation, given that the merger process aimed only at continuing such bargaining rights as existed at the time of the merger. The Board noted:

> [90] Certain employee groups and functions are not unionized in either Air Canada or CAIL. It is not the intent of the Board that these groups and functions should now be involuntarily swept into the bargaining units now described without consideration of their circumstances. Instead, the employer is asked to list such groups of employees, identified by their functions or units, who are not presently certified, but who fall within the new bargaining unit description of the now more universally described bargaining units. The bargaining unit description, where appropriate, will be modified to exclude such employees. Although there will be a list of exclusions, it makes far more sense to list these excluded than to rely on a much larger list of those included. This list, in situations of

International ltée (LACI), il convient de créer une seule grande unité ATESO regroupant des unités de négociation jadis distinctes dans les entités antérieures. Le Conseil explique ensuite comment il entend procéder. Dans un premier temps, il discute des difficultés qu'engendre la fusion d'unités qui ne sont pas équivalentes. Il illustre son propos au moyen du «groupe ajouté» de LACI, qui constitue l'une des principales unités fusionnées.

> [88] Il faut également se pencher sur la situation du «groupe ajouté». Une lecture attentive de la description actuelle de cette unité de négociation (UN n° 6120-U) indique qu'elle entre, sur le plan conceptuel, dans la définition de la nouvelle unité fusionnée de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel. Pour cette raison, on pourrait dire que la plupart des employés compris dans ce groupe doivent être inclus dans l'unité générale de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel que le Conseil vient de juger habile à négocier et de définir. Cependant, à la lecture des observations des parties, on constate qu'il existe au moins deux problèmes relativement à ce groupe. Le premier est que le «groupe ajouté», qui constitue une unité de négociation aux LACI, n'a pas d'équivalent à Air Canada, où les employés qui exécutent des fonctions semblables ne sont pas syndiqués. Le deuxième problème est que l'employeur a indiqué que certains des employés non syndiqués d'Air Canada qui exécutent des fonctions comparables sont en fait des membres de la direction. Étant donné qu'ils seraient nécessairement exclus d'une unité de négociation, il convient d'examiner la composition et la définition courante du groupe d'employés qui pourraient être visés par l'inclusion des employés «ajoutés» dans la nouvelle unité dont la définition est maintenant plus générale...
>
> (pages 50; et 143,315)

[3] Le Conseil se penche également sur la situation des employés non syndiqués d'Air Canada et de LACI, avant d'indiquer que, dans le contexte d'une fusion, et bien que certains employés puissent, en théorie, être compris dans la nouvelle unité désormais définie de façon générale, il n'y avait pas lieu de les inclure, car le regroupement visait uniquement à maintenir les droits de négociation en vigueur au moment de la fusion. À cet égard, le Conseil observe ce qui suit:

> [90] Certains groupes d'employés et de fonctions ne sont pas représentés par un syndicat aussi bien à Air Canada qu'aux LACI. Le Conseil n'a nullement l'intention d'inclure d'office ces groupes et fonctions dans les unités de négociation nouvellement décrites, sans procéder d'abord à un examen de la situation. Le Conseil demande plutôt à l'employeur de dresser la liste, par fonction ou service d'appartenance, des groupes d'employés qui ne sont pas actuellement représentés par un agent négociateur accrédité, mais dont les fonctions sont comprises dans la nouvelle description des unités de négociation qui sont définies de manière plus générale. La description de l'unité de négociation sera modifiée, selon le cas, pour exclure ces employés. Il est beaucoup plus logique de

doubt or concern, should be worked out interactively with the bargaining agents, failing which, after submissions, the Board will resolve outstanding issues.

(*Air Canada et al. (104), supra*, pages 50-51; and 143,315)

[4] The Board's intent of addressing the situations of employees in non-parallel units and of expressly excluding from the scope of the newly conceptually defined bargaining unit such formerly non-included employees is manifest. Of course, since different enterprises, with different job titles, different job descriptions and differently organized structures and functions are being merged, the Board did not anticipate that the matters in issue could always be clearly or simply resolved. In some cases, as has now occurred, it was anticipated that a careful comparison of employee situations would be required in order to enable the issue of inclusion or exclusion to be determined. The intent of the relevant statutory provisions, however, is that in a merger or other process resulting in a single employer, bargained and bargaining rights should be preserved. The preservation of the rights of employees to be represented and the preservation of their collectively bargained rights, therefore, must be foremost values.

[5] The Board considered the further process to allow the merger and combination of the relevant bargaining units. Three bargaining units from the predecessor airlines, together with employees from other bargaining units with cargo and baggage functions, were being merged. The merging units had previously been defined largely by a listing of the job functions of the positions included within them. All of the merging units were to be combined into a new, broader, conceptually defined all-employee unit. The Board indicated:

[92] The Technical, Maintenance and Operational Support Unit will include all such employees within the consolidated employer including those now in the Ground Unit from Air Canada, the Technical Services Group from CAIL, and potentially the CAIL "Addendum Group," with appropriate exclusions. All Cargo and Baggage employees and those performing related work will be included within this group. The

faire la liste des groupes et fonctions exclus que d'utiliser la liste beaucoup plus longue des groupes et fonctions inclus. Dans les cas où l'employeur a des doutes ou se pose des questions, la liste devrait être établie en collaboration avec les agents négociateurs, à défaut de quoi le Conseil réglera les questions demeurées en litige après avoir sollicité les observations des parties.

(*Air Canada et autre (104)*, précitée, pages 50-51; et 143,315)

[4] Il ressort clairement de ce passage que le Conseil avait l'intention d'examiner la situation des employés faisant partie d'unités non équivalentes et d'exclure expressément de la portée théorique de l'unité les employés qui en étaient auparavant exclus. Bien entendu, puisqu'il y a fusion de deux entreprises différentes - avec des titres de poste, des descriptions de poste, des structures et des fonctions différentes - le Conseil ne s'attendait pas à ce que les questions en litige soient toutes résolues de façon claire et simple. Dans certains cas, comme on le voit maintenant, il prévoyait qu'il serait nécessaire de comparer attentivement les fonctions des employés pour régler la question des postes inclus ou exclus. Toutefois, dans le cadre d'une fusion ou d'un autre processus donnant lieu à une déclaration d'employeur unique, les dispositions législatives applicables visent à préserver les droits négociés et les droits de négociation. Ce sont donc ces valeurs, à savoir le droit des employés d'être représentés et le maintien de leurs droits négociés collectivement, qui doivent primer.

[5] Le Conseil décrit ensuite les procédures supplémentaires qui devront être engagées pour permettre la fusion et le regroupement des unités de négociation pertinentes. Trois unités de négociation des deux entités antérieures et les employés d'autres unités de négociation exécutant des fonctions liées au fret et aux bagages étaient en voie de fusionner. Ces unités avaient jadis été définies de façon générale par l'énumération des fonctions des postes inclus. Toutes les unités fusionnées devaient être regroupées pour former une nouvelle unité générale et théorique englobant tous les employés. À cet égard, le Conseil indique ceci:

[92] L'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel englobera tous les employés exerçant ces fonctions dans la compagnie aérienne fusionnée, y compris les employés qui font actuellement partie de l'unité du personnel au sol à Air Canada, le groupe des services techniques aux LACI, et, éventuellement, le «groupe ajouté» aux LACI, en tenant compte des groupes et fonctions exclus. Tous les employés exécutant

final bargaining unit description will be outlined after the further submissions of the parties have been considered.

[93] In addition to those in the "Addendum Group," the merger may result in some other previously non-unionized employees potentially falling within the bargaining unit descriptions now established. For clarity, where a group of employees are certified in one former employer and not in the other, the first step as is to be done with the "Addendum Group" will be to precisely identify the certified group and the parallel non-union group. These employees will not be automatically excluded. Their situation will receive a consideration at the same time as employees in the "Addendum Group."

(*Air Canada et al. (104)*, *supra*, pages 51-52; and 143,315)

[6] *Air Canada et al. (104)*, *supra*, was followed by *Air Canada et al. (147)*, *supra*, which more precisely identified the bargaining unit description for the new TMOS unit at the new Air Canada. The new bargaining unit, for the reasons therein set out, was described as follows:

[67] "... all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger."

(page 39)

[7] The Board explained the intent of this new bargaining unit description in *Air Canada et al. (147)*, *supra* , and indicated that further processes would be required in respect of three groups of employees; those in certain analyst positions, those in respect of whom there were Addendum look-alikes located outside of Air Canada's Technical Operations Branch, and those positions at Air Canada that were equivalent to the former CAIL positions of CAIL Senior Leads (Operational) and CAIL Senior Leads Training. In

des fonctions liées au fret et aux bagages ainsi que ceux qui s'acquittent de tâches connexes seront incluses dans ce groupe. La description finale de l'unité de négociation sera arrêtée une fois que le Conseil aura pris connaissance des observations subséquentes des parties.

[93] Outre les employés faisant partie du «groupe ajouté», il se peut que d'autres employés qui n'étaient pas syndiqués antérieurement se trouvent compris dans les descriptions des unités de négociation qui viennent d'être établies, par suite de la fusion des compagnies aériennes. Pour que les choses soient bien claires, le Conseil tient à préciser que lorsqu'un groupe d'employés est représenté par un agent négociateur accrédité dans l'une des compagnies aériennes et non pas chez l'autre, la première chose à faire - et c'est de cette manière qu'on procédera dans le cas du «groupe ajouté» - sera de définir avec précision le groupe représenté et le groupe comparable non représenté. Les employés en cause ne seront pas exclus d'office. Le Conseil examinera cette situation en même temps qu'il se penchera sur celle des employés compris dans le «groupe ajouté».

(*Air Canada et autre (104)*, précitée, pages 51-52; et 143,315)

[6] L'affaire *Air Canada et autre (104)*, précitée, a été suivie de l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, dans laquelle la nouvelle unité de négociation ATESO de la nouvelle société Air Canada est définie avec plus de précision. Pour les motifs qui y sont exposés, la nouvelle unité de négociation est décrite de la façon suivante:

[67] «... tous les employés d'Air Canada exécutant des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d'unités distinctes s'acquittant principalement de telles fonctions, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail ou autrement, des employés visés par une ordonnance d'accréditation ainsi que des employés exerçant des fonctions et occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entités avant la fusion.»

(page 39)

[7] Le Conseil explique l'objet de la description de cette nouvelle unité de négociation dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, et indique qu'il sera nécessaire d'engager d'autres procédures relativement à trois groupes d'employés, à savoir les employés titulaires de certains postes d'analyste, ceux exerçant des fonctions équivalentes à celles du groupe ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques d'Air Canada, et les employés qui, à Air Canada, occupaient des postes équivalents à ceux de chef

respect of these three groups of employees the Board noted, in *Air Canada et al. (147)*, *supra*:

[68] It should be noted that the intent of this bargaining unit description is that the words Technical, Maintenance and Operational Support are intended to provide a description of the group of employees in Air Canada who are providing services of the type captured by the grouping of the three main notions taken together. Each of the words therefore should be seen as limited by the other two. A particular issue has arisen concerning the words "Operational Support." Obviously, the intent is not to capture all Operational Support positions, because the Board has separately certified Sales and Service Personnel and Clerical Personnel who, if the term "Operational Support" is given a broad meaning, would be included within its scope.

[69] The meaning of the term Technical, Maintenance and Operational Support in this context is captured more precisely if Operational Support is opposed to the notion of administrative support. If a position is more directly related to the support of the administration of the airline than to its operations, it may fall out of scope, and may be said more properly to fall within the Clerical Unit, the Financial Unit or the Sales and Service Unit.

[70] This clarification is relevant to an issue raised in the submissions of the employer.

[71] First of all, the Maintenance and Material Clerks (Basic Intermediate and Complex) and Record Controllers and Lead Record Controllers, while administrative, are more directed to the support of airline operations than to the administration of the airline and fall to be included in the broad Technical, Maintenance and Operational Support Unit.

[72] A second submission of the employer related to the positions of Engineering Analyst, Analyst, Aeronautical Services Analysis I, Senior Analyst-Operations Support, Operations Support Analyst I and Operations Support Analyst II. It would not appear that these groups of employees fall out of the scope of the new bargaining unit.

[73] However, a detailed examination of the job functions of those positions is required to consider if these employees do perform managerial functions or if their functions are administrative as opposed to operational. It may also be the case that the inclusion of these employees might change the basic character and scope of the certified bargaining unit so as to represent a departure from that previously certified sufficient to merit some further process to consider employee wishes. The employer is requested to provide information sufficient to allow this assessment to be made by the Board by December 20, 2001.

d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation de l'entreprise, à LACI. Relativement à ces trois groupes d'employés, le Conseil fait observer ce qui suit dans *Air Canada et autre (147)*, précitée:

[68] Il convient de préciser que dans la description qui précède, les termes appui technique, entretien et soutien opérationnel visent à décrire les fonctions de ceux des employés d'Air Canada qui assurent les services qu'englobe le regroupement des trois grandes notions. En conséquence, chacun des termes se trouve à être limité par les deux autres. Les termes «soutien opérationnel» ont posé un problème particulier. De toute évidence, le but visé n'était pas d'inclure tous les postes de soutien opérationnel, puisque le Conseil a accrédité une unité distincte des ventes et du service à la clientèle et une autre du personnel de bureau, lesquelles unités, si les termes «soutien opérationnel» sont définis de manière générale, seraient englobées dans la définition de cette unité.

[69] On saisit mieux le sens qu'il faut attribuer aux termes appui technique, entretien et soutien opérationnel dans ce contexte si on oppose la notion de soutien opérationnel à celle de soutien administratif. Si les fonctions d'un poste se rapportent plus directement à l'administration du transporteur aérien qu'à son exploitation, le poste n'entre probablement pas dans la définition de l'unité et cadre peut-être mieux avec celle de l'unité du personnel de bureau, de l'unité des services financiers ou de l'unité des ventes et du service à la clientèle.

[70] Cette précision permet de répondre à une question que l'employeur a soulevée dans ses observations.

[71] Tout d'abord, les préposés à l'entretien et au matériel (niveaux débutant, intermédiaire et avancé) ainsi que les préposés au contrôle des dossiers et les préposés au contrôle des dossiers en chef exercent des fonctions qu'on peut qualifier d'administratives, mais qui se rapportent bien plus au soutien des opérations du transporteur aérien qu'à leur administration. En conséquence, ces postes doivent être inclus dans l'unité générale de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel.

[72] Une autre observation de l'employeur se rapportait aux postes d'analyste d'ingénierie, d'analyste, d'analyste I - services aéronautiques, d'analyste principal - soutien de l'exploitation, d'analyste I - soutien de l'exploitation, et d'analyste II - soutien de l'exploitation. À première vue, il n'y aurait pas lieu d'exclure ces postes de la nouvelle unité de négociation.

[73] Cependant, il est nécessaire d'examiner de plus près les fonctions de ces postes pour déterminer si leurs titulaires occupent des postes de direction ou s'ils accomplissent des tâches administratives plutôt que des tâches opérationnelles. Il se peut également que l'inclusion de ces employés entraîne une modification fondamentale de la nature et du champ d'application des unités de négociation accréditées au point qu'il devienne nécessaire d'engager de nouvelles procédures pour déterminer les désirs des employés. L'employeur doit fournir au Conseil au plus tard le 20 décembre 2001 tous les renseignements nécessaires pour trancher cette question.

[74] **The employer has also raised the situation of certain employees whom Air Canada indicates have no look-alikes in their Technical Operations Branch, but in respect of whom the IAM & AW is claiming that similar work is being done elsewhere at Air Canada. These positions require to be examined from the perspective of whether they perform managerial functions and from the perspective of whether their functions are administrative or operational. Again, the employer is requested to provide sufficient information to allow this issue to be determined by December 20, 2001.**

[75] **With respect to the CAIL Senior Leads (Operational) and CAIL Senior Leads Training, Air Canada submits that equivalent positions exercise managerial or confidential functions. Again, an assessment based on detailed functional job descriptions will be required and Air Canada is requested to provide necessary information by December 20, 2001.**

[76] It should be noted that it appears that all of the above groups were unionized at one of the two predecessor airlines before the merger. While there is no principle that an employee cannot or should not acquire bargaining rights in a section 18.1 merger situation where bargaining rights did not previously exist for the position held, it has been a Board principle in the past that a bargaining agent wishing to expand bargaining rights is required to organize the groups of employees sought to be added to a pre-existing bargaining unit and to secure majority support in the added group. (See *TELUS Corporation*, *supra*, at paragraphs 31-33.)

[77] In the present instance, the Board has found it appropriate to alter the bargaining unit description to make that description more generic. This brings certain positions and job functions potentially within the scope of the generic bargaining unit description which were not within the scope of the previous bargaining unit descriptions based upon lists of included positions. The change in the nature of the bargaining unit description should not result in the sweeping in of groups of employees without consideration of their circumstances. If, therefore, as submitted by the employer, identifiable groups of employees whose positions are sufficiently distinct to be clearly distinguished from the positions within the previously certified bargaining units exist, which were not within a bargaining unit in either predecessor entity, they should not fall within the described bargaining unit and will be excluded on that basis. This is why the above bargaining unit description has been modified to exclude "employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger."

(pages 39-41; emphasis added)

[8] The present decision, therefore, is to consider the situation of those in the identified Analysts and Analysis groups, the Addendum look-alikes outside of the Technical Operations Branch and the Senior Leads

[74] **L'employeur a également soulevé le cas de certains employés qui, aux dires d'Air Canada, n'ont pas d'équivalent à la direction des opérations techniques, alors que l'AIM prétend que d'autres employés exécutent des tâches semblables ailleurs à Air Canada. Il est nécessaire de procéder à un examen de ces postes pour déterminer si ce sont des postes de direction et si les fonctions sont de nature administrative ou opérationnelle. Encore une fois, l'employeur doit fournir suffisamment de renseignements au Conseil d'ici le 20 décembre 2001 pour trancher cette question.**

[75] **En ce qui concerne les chefs d'équipe principaux (opérationnel) et les instructeurs principaux - formation de l'entreprise LACI, Air Canada fait valoir que les postes équivalents sont des postes de direction ou des postes comportant l'accès à des renseignements confidentiels. Pour trancher cette question, il sera également nécessaire d'examiner les descriptions de travail; Air Canada est donc tenue de fournir tous les renseignements nécessaires au plus tard le 20 décembre 2001.**

[76] Il semble que tous les groupes mentionnés précédemment étaient représentés par un syndicat dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures. Si rien ne s'oppose ou ne devrait s'opposer à ce qu'un employé acquière des droits de négociation dans le cadre d'une révision de la structure de négociation fondée sur l'article 18.1, quand le poste en cause n'était pas inclus dans une unité de négociation par le passé, le Conseil a déjà indiqué qu'un agent négociateur qui désire faire inclure un nouveau groupe d'employés dans une unité de négociation qui existe déjà doit d'abord effectuer un recrutement syndical auprès du groupe d'employés et obtenir l'appui de la majorité (voir *TELUS Corporation*, précitée, aux paragraphes 31-33).

[77] En l'instance, le Conseil a jugé qu'il convenait de modifier la description de l'unité de négociation pour la rendre plus générale. En conséquence, des postes et des fonctions pourraient être englobés dans la définition de la nouvelle unité de négociation générale alors qu'ils n'étaient pas inclus dans les unités de négociation antérieures, si l'on se fie aux listes des postes inclus. La modification de la nature de l'unité de négociation ne devrait pas donner lieu à l'inclusion de groupes d'employés dont la situation n'a pas été examinée au préalable. En conséquence, s'il existe, ainsi que le soutient l'employeur, des groupes identifiables d'employés dont les fonctions sont suffisamment distinctes pour les différencier des postes inclus dans les unités de négociation antérieures, et si ces groupes n'étaient pas représentés par un agent négociateur dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures, ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation décrite, et ils en seront exclus pour ce motif. C'est pourquoi la description de l'unité de négociation qui précède a été modifiée pour exclure les «employés occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entreprises avant la fusion».

(pages 39-41; c'est nous qui soulignons)

[8] Par conséquent, dans la présente affaire, le Conseil est appelé à examiner la situation des titulaires des postes identifiés du groupe des analystes, des employés exerçant des fonctions équivalentes à celles du groupe

equivalent and certain related issues which have been raised. These groups are being considered because their positions and work functions appear to correspond closely with merging work functions and positions already bargaining and subject to negotiated collective agreements. Pursuant to the provisions of sections 35(2) and 18.1 of the *Code*, the Board, in circumstances such as the present, has the obligation (the parties having failed to agree) of amending any relevant certification order and determining questions that arise. Hence the Board, now that the general bargaining unit description has been finalized, must consider the questions which arise from the revised description of the newly merged bargaining unit and decide in all of the applicable circumstances whether or not the positions under consideration fall within the scope of the new bargaining unit and whether in all of the circumstances, including the nature of the positions and functions in question and their relationship to positions and functions already within the bargaining unit, the positions in question should be added into the bargaining unit or listed as exclusions to it. The Board has already indicated that the key issue in question is the preservation of existing bargaining rights in the newly defined appropriate bargaining unit but has additionally indicated that unless a position must be included to maintain the integrity of the defined appropriate bargaining unit, positions will not be added to the bargaining unit solely as a result of the merger process. Thus, non-bargaining unit positions in both predecessor organizations will be excluded, as the Board has already indicated, even if they fall within the new generic bargaining unit description. Positions formerly bargaining in both of the merging entities and falling within the new generic scope must be included. In the case of positions bargaining in one group, not in the other, that fall within the scope of the newly defined unit, they will be added if this is required in order to preserve the integrity of the newly defined unit. That is to say that positions which were non-bargaining in one unit will be added to the newly defined unit if they fall within its conceptual scope and their core functions so match positions or functions already bargaining in one

ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques et des employés titulaires de postes équivalents au poste de chef d'équipe principal, ainsi que certaines questions corrélatives soulevées par les parties. Cet examen est nécessaire parce que les postes et les fonctions des groupes concernés paraissent correspondre à maints égards à des postes et des fonctions des entités fusionnées qui sont déjà compris dans une unité de négociation et assujettis à des conventions collectives négociées. Conformément aux dispositions du paragraphe 35(2) et de l'article 18.1 du *Code*, le Conseil a l'obligation, dans des circonstances comme celles de la présente affaire (absence d'entente entre les parties), de modifier les ordonnances d'accréditation pertinentes et de trancher les questions corrélatives. La description générale de l'unité de négociation ayant été arrêtée, le Conseil doit donc se pencher sur les questions découlant de la description révisée de l'unité de négociation fusionnée et déterminer, compte tenu de toutes les circonstances pertinentes, si les postes en cause cadrent avec les paramètres de la nouvelle unité de négociation, et si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment la nature des postes et des fonctions en cause et leur lien avec les postes et les fonctions déjà inclus dans l'unité de négociation, les postes en question devraient être inclus dans l'unité de négociation ou être exclus de celle-ci. Le Conseil a déjà indiqué que le principal enjeu en l'espèce était la préservation des droits de négociation reconnus de la nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, en précisant toutefois qu'à moins que l'inclusion de postes soit nécessaire pour préserver l'intégrité de l'unité de négociation, aucun poste ne sera inclus d'office du seul fait de la fusion. Par conséquent, les postes qui étaient exclus de l'unité de négociation dans les deux sociétés demeureront exclus, ainsi que le Conseil l'a déjà indiqué, même s'ils sont visés par la portée générale de la nouvelle unité de négociation. Par ailleurs, les postes qui faisaient jadis partie de l'unité de négociation dans les deux entités fusionnées et qui sont visés par la portée générale de la nouvelle unité doivent être inclus. En ce qui concerne les postes qui étaient inclus dans

of the merging entities that they cannot be regarded as distinct and separated from them.

une unité de négociation dans une entité, mais pas dans l'autre, et qui sont visés par la portée de la nouvelle unité, ils seront inclus si cela est nécessaire pour préserver l'intégrité de cette nouvelle unité. C'est donc dire que les postes qui ne faisaient pas partie d'une unité seront inclus dans la nouvelle unité s'ils sont visés par la portée théorique de celle-ci et que leurs fonctions principales correspondent à ce point à des postes ou des fonctions qui font déjà partie d'une unité dans l'une des entités fusionnées que l'on ne peut les considérer comme distinctes.

[9] As indicated previously, positions falling within the conceptual scope of the newly defined generic TMOS unit, which can reasonably be differentiated from already bargaining unit positions, will be listed and excluded from the bargaining unit. Should, in the future, majority support for joining the bargaining unit exist in one of the listed excluded groups, that group might then join the generic TMOS unit.

[9] Ainsi qu'il a déjà été indiqué, les postes qui sont visés par la portée théorique de la nouvelle unité ATESO générale, que l'on peut raisonnablement distinguer des postes déjà inclus dans l'unité de négociation, en seront expressément exclus. Si la majorité des employés de l'un des groupes exclus manifestait ultérieurement le désir d'appartenir à l'unité de négociation, rien ne s'opposerait alors à son inclusion dans l'unité ATESO générale.

[10] As was indicated in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, the issues of inclusion in the TMOS unit or not were to be determined on the basis of the written submissions and information to be provided by the employer. Initial submissions were made on December 7 and 20, 2001. Further time was provided to the employer after it requested that this be done to allow the significant amounts of information relevant to the matters in issue to be compiled and assessed. The employer then provided the required information and submissions in two stages on April 4 and 16, 2002. The International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM&AW) replied to the employer's initial evidence and submissions with a submission of April 12, 2002, and further evidence and submissions on April 29, 2002. Following further employer submissions in response on May 8, 2002, the matter was concluded by the IAM&AW final submissions of May 15, 2002. The later submissions reference the prior submissions of December 7 and 20, 2001. It should also be noted here that the authority of *Air Canada et al. (147)*, *supra*, was challenged for reasons unrelated to the matters presently at issue and a period of delay resulted while that challenge was considered (see *Diane Brown Côté et al. group*, [2002] CIRB no. 174). These reasons for decision which were, as noted, delayed as well by the CCAA process, advance the bargaining unit description of the TMOS unit in *Air Canada et al. (104)*, *supra*, and *Air Canada et al. (47)*, *supra*, in consideration of the submissions identified above and related evidence

[10] Ainsi qu'il a été indiqué dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, la question des postes à inclure dans l'unité ATESO doit être résolue à partir des observations écrites et des renseignements que l'employeur a été prié de fournir. Les observations initiales ont été présentées le 7 et le 20 décembre 2001. L'employeur a demandé et obtenu un délai supplémentaire pour colliger et analyser la somme importante de renseignements requis pour régler les questions en litige. Il a ensuite présenté ses observations et les renseignements requis à deux dates différentes, soit le 4 avril et le 16 avril 2002. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA) a répondu à la preuve et aux observations initiales de l'employeur par voie d'observations, datées du 12 avril 2002, et déposé des observations et des éléments de preuve supplémentaires le 29 avril 2002. Le 8 mai 2002, l'employeur a présenté, en réponse, des observations supplémentaires, auxquelles l'AIMTA a ajouté ses observations finales le 15 mai 2002. Ces dernières observations renvoient aux observations déposées le 7 et le 20 décembre 2001. Il convient également de mentionner que la décision rendue dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, a été contestée pour des motifs n'ayant aucun rapport avec les questions en litige, et qu'il s'est donc écoulé un certain laps de temps avant que le Conseil rende sa décision dans ce dossier (voir *Groupe Diane Brown Côté et autres*, [2002] CCRI n° 174). La présente décision, qui a également été

and documentation, with a view to largely resolving major outstanding issues.

[11] The particular difficulty which arises in respect of the positions now in dispute is that the positions, position functions and even the core functions in the merging airlines often do not match with any measure of precision. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, addressed the difficulty:

> **APPLICABLE LEGAL PRINCIPLES**
>
> 8. The IAM&AW submits that the principle arising from Decision 147 is that positions performing technical, maintenance and operational support functions that were unionized at CAIL now fall within the merged unit without a further process. The IAM&AW submits that in applying this test, it is not relevant that the function in question may be carried out in a slightly different manner at Air Canada than it was at CAIL. We submit that the test questions that the Board should ask itself in reviewing Air Canada job descriptions are as follows:
>
> a. Is the core function of the position a function that was unionized at CAIL?
>
> b. If this position had existed at CAIL, would it have fallen within the pre-merger CAIL technical services unit?
>
> 9. Where the answer to either question is affirmative, the position is one that properly falls within the merged unit, without any further process.
>
> 10. Decision 147 also provides that groups performing functions which are technical, maintenance and operational support in nature, but which were not unionized at either pre-merger airline may in some cases require a further process to determine employee wishes before they are added to the merged unit. This principle applies to exclude discrete groups and functions which existed in both pre-merger airlines and were non-unionized in both. It does not apply to exclude any position which does not have an exact counterpart in the other airline. If a group is distinct and existed in both pre-merger situations, the Board has some evidence that its exclusion is workable from a labour relations perspective. Further, in these circumstances, it is open to the Board to conclude that the addition of the group would expand the union's existing jurisdiction. This is not the case for positions which perform unionized functions is a slightly different manner or package.

retardée en raison des procédures engagées sous le régime de la *LACC*, poursuit l'examen de la description de l'unité de négociation ATESO entamée dans les affaires *Air Canada et autre (104)*, et *Air Canada et autre (147)*, précitées, compte tenu des observations susmentionnées, ainsi que de la preuve et des documents connexes, en vue de régler en grande partie les principaux litiges.

[11] La difficulté particulière que suscitent les postes en litige dans la présente affaire tient au fait que les postes, les tâches et même les fonctions principales, dans les deux entités en cause, concordent rarement à tous égards. L'AIMTA aborde d'ailleurs cette question dans ses observations en date du 29 avril 2002:

> **PRINCIPES JURIDIQUES APPLICABLES**
>
> 8. L'AIMTA fait valoir que le principe qui se dégage de la décision nº 147 est que les postes comportant des fonctions liées à l'appui technique, à l'entretien et au soutien opérationnel qui étaient syndiqués à LACI sont maintenant inclus dans l'unité fusionnée, sans qu'il soit nécessaire d'engager d'autres procédures. L'AIMTA soutient qu'aux fins de l'application de ce critère, il importe peu que l'exécution de la fonction en question, à Air Canada, diffère légèrement de son exécution à LACI. Nous faisons valoir que les questions que le Conseil devrait se poser dans le cadre de l'examen des descriptions de poste d'Air Canada sont les suivantes:
>
> a. La fonction principale du poste était-elle du ressort d'un syndicat à LACI?
>
> b. Si le poste avait existé à LACI, aurait-il été cadré avec les paramètres de l'unité des services techniques de la société avant la fusion?
>
> 9. Si l'on répond par l'affirmative à l'une ou l'autre de ces questions, le poste en cause cadre à juste titre avec les paramètres de l'unité fusionnée et il n'est donc pas nécessaire d'engager d'autres procédures.
>
> 10. Dans la décision nº 147, le Conseil affirme également que les groupes qui exécutent des tâches liées à l'appui technique, à l'entretien et au soutien opérationnel, mais qui n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités antérieures, peuvent dans certains cas nécessiter d'autres procédures pour déterminer la volonté des employés avant qu'ils soient inclus dans l'unité fusionnée. Ce principe a pour effet d'exclure les fonctions et groupes distincts non syndiqués dans les deux entités antérieures. Il n'a toutefois pas pour effet d'exclure un poste qui n'a pas d'équivalent exact dans l'autre entité. Si un groupe est distinct et qu'il existait dans les deux entités antérieures, le Conseil dispose d'une preuve que son exclusion est possible du point de vue des relations du travail. En outre, dans de telles circonstances, il est loisible au Conseil de conclure que l'inclusion du groupe aurait pour effet d'élargir la juridiction actuelle du syndicat. Ce n'est pas le cas des postes dont les titulaires exécutent des fonctions - relevant d'une unité de négociation - d'une manière ou sous une forme légèrement différente.

11. It is necessary to specify these somewhat common sense principles, because it is apparent from Air Canada's materials of April 4 and 16 that Air Canada is taking an unduly narrow approach to the identification of equivalents. In these materials Air Canada takes the position that there is just one single equivalent position in the whole of Air Canada to the approximately twenty CAIL IAM&AW positions under review. On its face this appears implausible and must be taken as in indication that Air Canada is applying the wrong test in order to minimize its unionized.

12. It is unclear on what principles Air Canada has chosen to proceed, since in many cases the job descriptions it has provided are in fact direct equivalents to the positions in question, yet are not acknowledged as such. The IAM&AW submits that an approach that seeks to exclude an Air Canada position because there is no CAIL IAM&AW that performed the exact same list of duties (rather than focussing on whether the core functions performed were within scope at the pre-merger CAIL) is contrary to the *Code* and to principles already established by this Board. Such an approach would:

a. effectively resurrect a unit based on classifications, rather than functions, contrary to the Board's ruling in Decision 104;

b. produce labour relations anomalies which would undermine the rationality and integrity of the unit, e.g.

i. people working side by side performing the same functions may not be within the same unit, if one performs a position that consists of an amalgam of functions performed by different IAM&AW positions within the CAIL unit and therefore has no exact counterpart;

ii. some positions may end up flanked on all sides in the career progression by IAM&AW members if their particular position had no exact counterpart at CAIL (e.g. the Maintenance Communicators).

c. draw the Board into a level of detail in the analysis of individual jobs that is unwarranted in principle and unworkable from an administrative perspective.

[*sic*]

[12] It is of importance to note the two test questions suggested as appropriate by the IAM&AW in paragraph 8 of the quoted submissions, and the suggestion that if either answer is positive the position should fall within the merged unit. It should be recalled that the CAIL, IAM&AW represented Technical Services unit was described in BU no. 5751-U as:

all employees of Canadian Airlines International Ltd. performing maintenance/technical services, stores and cargo functions, ramp services, commissary and catering functions, and cleaning/grooming functions, repair writers, planners,

11. Il est nécessaire d'expliquer ces principes élémentaires, car il ressort des documents d'Air Canada datés du 4 et du 16 avril que la société privilégie une méthode déraisonnablement restrictive pour identifier les postes équivalents. En effet, Air Canada fait valoir que, dans l'ensemble de la société, un seul poste cadre avec la vingtaine de postes de LACI soumis à l'examen qui sont représentés par l'AIMTA. À première vue, cela ne semble pas plausible, et il faut en déduire qu'Air Canada applique un critère non pertinent de manière à limiter le nombre d'employés syndiqués.

12. Des questions subsistent quant aux principes sur lesquels Air Canada s'est fondée à cet égard puisque, dans de nombreux cas, les descriptions de poste fournies correspondent en fait en tous points aux postes en question, sans que cette réalité soit admise. L'AIMTA soutient qu'une méthode qui vise à exclure un poste d'Air Canada au motif qu'aucun poste de l'unité de l'AIMTA à LACI ne comporte exactement la même liste de tâches (au lieu de déterminer si les fonctions principales exécutées sont visées par la portée de l'unité de négociation à LACI avant la fusion) va à l'encontre du *Code* et des principes établis précédemment par le Conseil. Une telle méthode aurait pour effet:

a. de faire renaître de ses cendres une unité fondée sur la classification plutôt que les tâches des postes, ce qui irait à l'encontre de la décision n° 104 du Conseil;

b. de créer, sur le plan des relations du travail, des anomalies qui mineraient la raison d'être et l'intégrité de l'unité, p. ex.:

i. des collègues de travail exécutant les mêmes tâches pourraient ne pas faire partie de la même unité si l'un d'eux occupait un poste comportant un amalgame de tâches exécutées par divers employés de l'unité de l'AIMTA à LACI, et qui n'a donc aucun équivalent exact;

ii. les titulaires de certains postes pourraient se retrouver flanqués de tous côtés, dans leur cheminement professionnel, par des membres de l'AIMTA, si leur poste n'avait aucun équivalent exact à LACI (p. ex. agents de communication - entretien).

c. de contraindre le Conseil à une analyse détaillée de chaque poste, qui n'est pas justifiée en principe et qui, du point de vue administratif, est irréalisable.

(traduction)

[12] Il importe d'attirer l'attention sur les deux questions que l'AIMTA propose au paragraphe 8 du passage des observations reproduites et sur la prétention selon laquelle si l'on répond par l'affirmative à l'une ou l'autre des questions, le poste en cause doit faire partie de l'unité fusionnée. Rappelons que l'unité des services techniques de LACI représentée par l'AIMTA a été décrite dans l'ordonnance UN n° 5751-U dans les termes suivants:

tous les employés des Lignes aériennes Canadien international Ltée affectés aux services d'entretien et aux services techniques, à l'entrepôt et au magasin de fret, aux aires de trafic, à la cantine et au service de traiteur, au lavage et au

expeditors, and inspectors/crew chiefs, as recognized by the applicable provisions in the collective agreement, excluding any employees already covered by a certification order.

[13] It is also worthy of attention that the failure of the parties to agree either in respect of applicable principles nor upon the correspondence of the positions in question, was indicated by the IAM&AW as likely to draw the Board into a level of detail in the analysis of individual jobs that was likely to cause serious difficulties to arise. That has certainly been the case.

[14] Air Canada, nevertheless, did not agree with the suggested applicable legal principles. In a submission of May 8, 2002 it noted:

> **Applicable Legal Principles**
>
> 120. At paragraph 8 of its submissions the IAM asks the Board include within the TMOS bargaining (without further process) any Air Canada position that would have fallen within the pre-merger CAIL technical services unit if it had existed at CAIL. This approach is inconsistent with the Board's analysis in paragraphs 76 to 80 of Decision 147, quoted earlier in these submissions. Put simply, application of the IAM's proposed test would expand the IAM's bargaining rights by sweeping in positions not previously unionized at either pre-merger airline. Air Canada respectfully submits that the proper exercise is to seek out Air Canada positions that are equivalent to positions that were within the pre-merger CAIL Technical Services bargaining unit. This approach would protect the IAM's bargaining rights without unduly expanding them.
>
> 121. Air Canada takes issue with the IAM's assertion at paragraph 12 that "in many cases the job descriptions it [Air Canada] has provided [on April 4, 2002 and April 16, 2002] are in fact direct equivalents to the positions in question, yet are not acknowledged [by Air Canada] as such". In its April 2002 submissions Air Canada included job descriptions for positions that were initially identified as potential matches, but that upon examination clearly are not equivalents. Air Canada included those job descriptions so that the Board may make its own decision on the point without relying on assertions of either party.

[15] On May 15, 2002, the IAM&AW replied to the Air Canada submissions and in particular took issue with the assertion that the proper exercise is to seek out Air Canada units equivalent to those that were within the pre-merger CAIL Technical Services bargaining unit. The IAM&AW submission argues that it would suffice

nettoyage des avions, responsables des manuels de directives sur les réparations, planificateurs, expéditeurs et inspecteurs/chefs de groupe, tel qu'il est décrit dans les dispositions applicables des conventions collectives, à l'exclusion de tous les employés visés par une ordonnance d'accréditation.

[13] Mentionnons également que l'AIMTA a indiqué que, faute d'entente entre les parties sur les principes applicables ou sur l'équivalence des postes en cause, le Conseil serait vraisemblablement obligé d'analyser chaque poste en détail, ce qui risquerait d'engendrer de graves problèmes. L'AIMTA n'aurait pas su mieux dire.

[14] Air Canada n'a pas accepté pour autant les principes juridiques proposés. Dans ses observations datées du 8 mai 2002, elle dit ceci:

> **Principes juridiques applicables**
>
> 120. Au paragraphe 8 de ses observations, l'AIMTA demande au Conseil d'inclure dans l'unité de négociation ATESO (sans aucune autre procédure) tout poste d'Air Canada qui aurait relevé de la portée de l'unité des services techniques de LACI avant la fusion, si un tel poste avait existé à LACI. Cette méthode va à l'encontre de l'analyse que le Conseil a effectuée aux paragraphes 76 à 80 de la décision n° 147, reproduits précédemment dans les présentes observations. Autrement dit, l'application du critère proposé par l'AIMTA aurait pour effet d'élargir les droits de négociation de l'AIMTA par l'inclusion de postes jadis non représentés dans l'une ou l'autre des entités antérieures. Air Canada fait respectueusement valoir qu'il convient plutôt de chercher, à Air Canada, les postes qui correspondent aux postes **inclus** dans la portée de l'unité de négociation des services techniques de LACI avant la fusion. Cette méthode permettrait de protéger les droits de négociation de l'AIMTA sans les élargir de manière arbitraire.
>
> 121. Air Canada conteste l'affirmation de l'AIMTA, au paragraphe 12, selon laquelle «dans de nombreux cas, les descriptions de poste fournies [par Air Canada le 4 et le 16 avril 2002] correspondent en fait en tous points aux postes en question, sans que cette réalité soit admise [par Air Canada]» (traduction). À ses observations du mois d'avril 2002, Air Canada a joint des descriptions des postes initialement considérés comme des équivalents possibles mais qui se révèlent, en bout de ligne, ne pas en être. Air Canada a annexé ces descriptions de poste pour que le Conseil puisse prendre sa propre décision sans tenir compte des affirmations des deux parties.
>
> (traduction)

[15] Le 15 mai 2002, l'AIMTA a répliqué aux observations d'Air Canada et, plus particulièrement, à l'affirmation qu'il fallait plutôt chercher, à Air Canada, des postes correspondant à ceux de l'unité de négociation des services techniques de LACI avant la fusion. Dans ses observations, l'AIMTA indique qu'il

if the Air Canada position would have been **within the scope** of the pre-merger CAIL unit. The IAM&AW submission emphasizes the difficulties that potentially would arise going forward if new classifications created within the unit scope were to be excluded.

[16] It is important, in considering this issue, to recall that the exercise being undertaken is to respond to the circumstances of two large merging unionized employers. The undertaking of the Board should not be to disturb the equilibrium and status of the enterprises in question, but to create as accurately as possible a newly appropriate bargaining unit while maintaining existing representational and collective agreement rights. Other than protecting these, the Board should attempt to maintain the status quo within the altered circumstances of the merger while making reasonably necessary provision for organizational and other circumstances going forward. Hence, it is reasonable for the Board to consider the problems and pressures that may arise if people working side-by-side and performing the same functions fall both inside and outside of the bargaining unit. It is equally reasonable to consider the impact on the career paths and other working circumstances of unionized employees in the merged employer. The newly defined bargaining unit structure should not be the source of a new set of problems. At the same time, the Board must balance its consideration of such factors with other relevant circumstances, including the possibility that the bargaining agent should, in ordinary circumstances, be expected to seek and obtain the support of the employees it is to represent. In some cases, this support has been presumed by the Board where support for the bargaining agent is evident from the circumstances. However, since the decision in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), it has been Board policy that bargaining agents seeking to add definable and distinguishable groups to existing bargaining units should establish that they have to have the support of a majority of the employees in the group to be added. In the present circumstances, this means that it is not enough to justify the adding of employees in a merger that they simply fall within the conceptual scope of the newly defined unit, nor enough to exclude employees that they were not within a previously

suffirait que le poste chez Air Canada **soit compris dans la portée** de l'unité de LACI avant la fusion; elle insiste aussi sur les difficultés qui pourraient surgir à l'avenir si de nouvelles classifications, visées par la portée de l'unité étaient exclues.

[16] Dans le cadre de l'examen de cette question, il importe de se rappeler que la procédure en cause résulte de la fusion de deux employeurs d'importance qui emploient des travailleurs syndiqués. L'analyse que le Conseil est sur le point d'entreprendre ne devrait pas avoir pour but de perturber l'équilibre et la situation des entreprises en cause, mais de créer, avec autant de précision que possible, une nouvelle unité de négociation habile à négocier collectivement, tout en préservant les droits de représentation actuels ainsi que les droits garantis par les conventions collectives. En plus de protéger ces droits, le Conseil devrait tenter de maintenir le statu quo dans le contexte des circonstances modifiées résultant de la fusion, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des changements organisationnels et autres qui pourraient survenir dans l'avenir. Il est donc raisonnable que le Conseil prenne en considération les difficultés et les contraintes qui peuvent surgir si des collègues de travail exécutant des tâches identiques font partie de l'unité de négociation et que d'autres en sont exclus. Il est tout aussi raisonnable qu'il tienne compte des conséquences sur le cheminement de carrière et les autres conditions de travail des employés syndiqués de l'employeur fusionné. La nouvelle structure d'unités de négociation ne devrait pas être la source de nouveaux problèmes. Ceci étant dit, le Conseil doit concilier ces facteurs avec les autres circonstances pertinentes, dont la possibilité que l'agent négociateur soit appelé, dans les circonstances habituelles, à solliciter l'appui des employés qu'il doit représenter. Dans certains cas, le Conseil a présumé de l'existence de cet appui lorsque les circonstances lui permettaient clairement de le faire. Cependant, depuis l'affaire *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le Conseil exige dorénavant que les agents négociateurs qui sollicitent l'inclusion de groupes définis et distincts dans des unités de négociation déjà établies démontrent qu'ils bénéficient de l'appui de la majorité des employés concernés. Dans l'affaire qui nous occupe, cela signifie

certified unit. All of the relevant factors must be considered.

qu'il ne suffit pas de faire valoir, pour justifier l'inclusion d'employés dans le cadre d'une fusion, que leurs fonctions sont visées par la portée théorique de la nouvelle unité, non plus qu'il suffit, pour justifier leur exclusion, d'affirmer qu'ils ne faisaient pas partie d'une unité déjà accréditée. Il faut que tous les facteurs pertinents soient pris en considération.

[17] In doing this, it is useful first of all to turn to the Air Canada submissions and documentation of April 4 and 16, 2002, which respond to the Board's instructions in *Air Canada et al. (147)*, *supra*. As requested, the employer, in its two submissions, provided lists of positions, job descriptions and certain other information which it suggested responded to the Board's request for information cited above respecting the System Analyst and Analysis groups, the Addendum look-alikes outside of the Technical Operations Branch and the Senior Lead equivalent positions.

[17] À cette fin, il convient dans un premier temps d'examiner les observations et les documents déposés par Air Canada le 4 et le 16 avril 2002, en réponse aux directives données par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée. L'employeur a donc fourni, dans ses deux séries d'observations, des listes de postes, des descriptions de poste ainsi que d'autres renseignements, en réponse, soutient-il, à la demande de renseignements du Conseil susmentionnée concernant le groupe des analystes des systèmes, les postes comparables à ceux du groupe ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques et les postes équivalents au poste de chef d'équipe principal.

[18] The Air Canada information was provided in two stages. On April 4, Air Canada provided information on 237 potential matches or counterpart positions in Air Canada corresponding to some extent to the CAIL Addendum positions and other positions found in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, to be within the scope of the TMOS unit. Air Canada in its submissions indicated that it had identified the matches in question based upon job title, required qualifications, available job descriptions, and had cast a wide net in the interests of transparency. A list of 113 potential matches to the CAIL Addendum positions was included as Air Canada Appendix A, along with job descriptions for all but 23 of the potential matches. The 23 identified jobs in respect of which job descriptions were not provided were jobs which Air Canada indicated had been abolished. The Appendix A list provided by Air Canada is reproduced as part of the attached Annex A for ease of reference. A list of 18 further potential matches to the CAIL Addendum positions in Air Canada Flight Operations and Technical Services along with job descriptions for all active jobs, was forwarded as well. This list is also attached as part of Annex A for ease of reference.

[18] Air Canada a fourni l'information demandée en deux temps. Le 4 avril, la société a transmis des renseignements sur 237 postes d'Air Canada susceptibles de correspondre, à certains égards, aux postes du groupe ajouté de LACI et à d'autres postes qui, ainsi qu'il a été statué dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, étaient visés par la portée de l'unité ATESO. Dans ses observations, Air Canada indique qu'elle a établi les correspondances en question à partir du titre du poste, des qualités requises et des descriptions de poste disponibles et qu'elle est demeurée très générale par souci de transparence. Une liste de 113 postes susceptibles de correspondre aux postes du groupe ajouté de LACI était jointe, à l'annexe A, ainsi que les descriptions de tous ces postes, sauf 23, lesquels, au dire de l'employeur, avaient été abolis. L'annexe A fournie par Air Canada est reproduite en partie à l'annexe A des présents motifs par souci de commodité. Une liste de 18 autres postes des opérations aériennes et des services techniques susceptibles de correspondre aux postes du groupe ajouté de LACI ainsi que les descriptions de tous les postes en vigueur ont également été fournies. Cette liste est aussi reproduite à l'annexe A des présents motifs par souci de commodité.

[19] Subsequently, on April 16, 2002, a further list, largely of Senior Lead (Operational) look-alike positions was forwarded together with job descriptions, "for positions in those departments that employ IAM&AW workers represented by Transportation

[19] Par la suite, soit le 16 avril 2002, Air Canada a fourni une liste supplémentaire de postes équivalents, à maints égards, au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) et les descriptions de poste relatives «aux postes dans les services employant des travailleurs de

District 140." The listing of positions provided is Annex B to these reasons. It includes Air Canada Appendices A, C and E of April 16, 2002. The Board will consider the situation of those positions described in the attached Annexes A and B, and related issues raised by the IAM&AW. Positions identified as abolished will not be considered.

A - Potential Addendum Look-Alike Positions, Air Canada Appendix A, April 4, 2002

[20] Annex A, Appendix A, prepared by Air Canada identifies 113 positions, which it suggests are "Potential Addendum Look-Alike positions." The positions cited are compared to the Addendum Job Titles of "System Analyst and/or Project Leader" (74), Building Maintenance Planner/Scheduler" (3), "Technical Instructor Developer" (2), " Technical Training" (1), "Senior Instructor/Developer" (1), "Quality Auditor" (3), "Chemical Waste Treatment Technologist" (1), "Technical Writer" (1), and "Senior Buyer Analyst" (4). The numbers in parentheses are the number of positions in the former Air Canada in each category that Air Canada has compared to the Addendum Job Titles cited. Twenty-three (23) of the one hundred and thirteen (113) positions identified as potentially matching Addendum positions have now been abolished and will not be considered. Of the remaining ninety (90) positions, it is Air Canada's contention that only one, that of Maintenance Program Support Technician corresponds to an identified Addendum position, that of Technical Writer. The position of Maintenance Program Support Technician, job no. 004459, so closely and directly resembles the Technical Writer position that it will therefore fall within the TMOS unit. Since it is a single position only and functionally does not appear to establish a basis for separate and discrete treatment, no further process to determine support will be required. Finally, Air Canada does not contest its inclusion, and it is included in the TMOS unit.

[21] Since there is no agreement between the parties, despite the difficulty of the required analysis, it will therefore be necessary to consider the remaining 89 positions to determine whether, as Air Canada contends, they should not be included in the bargaining unit or whether, as the IAM&AW contends, they in fact

l'AIMTA représentés par le district des transports 140» (traduction). Cette liste est reproduite à l'annexe B des présents motifs, qui englobe les annexes A, C et E d'Air Canada en date du 16 avril 2002. Le Conseil examinera la situation des postes mentionnés dans les annexes A et B ci-jointes ainsi que les questions connexes soulevées par l'AIMTA, en faisant abstraction des postes abolis.

A - Postes comparables à des postes du groupe ajouté, annexe A d'Air Canada, 4 avril 2002

[20] L'annexe A préparée par Air Canada présente la liste de 113 postes qui, selon la société, sont «susceptibles d'avoir un équivalent dans le groupe ajouté». Les postes énumérés sont comparés aux postes d'«analyste des systèmes et/ou responsable de projets» (74), de «planificateur/répartiteur - entretien des immeubles» (3), d'«instructeur technique/préposé à la mise au point» (2), d'«instructeur - formation technique» (1), d'«instructeur principal/préposé à la mise au point» (1), de «vérificateur de la qualité» (3), de «technologue - traitement de résidus chimiques» (1), de «rédacteur technique»(1) et d'«analyste principal des achats» (4) du groupe ajouté. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de postes de l'ancienne société Air Canada qui, dans chaque cas, ont été comparés aux postes du groupe ajouté mentionnés. Vingt-trois des 113 postes considérés comme comparables à des postes du groupe ajouté sont aujourd'hui abolis et ne feront donc pas l'objet d'un examen. Parmi les 90 postes qui restent, Air Canada soutient qu'un seul, à savoir celui de technicien de soutien au programme d'entretien, correspond à un poste identifié du groupe ajouté, celui de rédacteur technique. Le poste de technicien de soutien - programme d'entretien (n° 4459), présente tellement de points communs avec celui de rédacteur technique qu'il sera dès lors considéré comme cadrant avec les paramètres de l'unité ATESO. Puisqu'il s'agit d'un poste unique et que, sur le plan fonctionnel, il ne paraît pas justifier un traitement distinct, aucune autre procédure visant à déterminer l'appui des employés à cet égard ne sera requise. Enfin, Air Canada n'en conteste pas l'inclusion, si bien que le poste est inclus dans l'unité ATESO.

[21] Puisque les parties ont été incapables d'en arriver à une entente, et malgré la difficulté inhérente à l'analyse requise, il sera donc nécessaire d'examiner les 89 autres postes pour déterminer si, ainsi qu'Air Canada l'affirme, ils devraient être exclus de l'unité de négociation, ou si, comme l'AIMTA le soutient, ils

should be. The groups of positions will be considered in order beginning with the System Analyst and/or Project Leader positions. The job descriptions and the relevant materials and submissions of the parties will be analysed. It will be determined in respect of each position whether its functions are so comparable to the relevant Addendum position that it falls conceptually within the TMOS unit. Any relevant factors which suggest that the position ought to be included in or excluded from the TMOS bargaining unit will be considered. There are certain positions which may potentially fall within the TMOS unit given its broad generic scope. These positions will not, however, as the Board has previously indicated, be included if they are sufficiently distinct to be distinguishable from the comparator positions to the degree that they may be said in substance not to have been unionized in either airline prior to the merger and if their exclusion would not compromise the unit integrity. Such positions will be excluded.

devraient au contraire en faire partie. Les groupes de postes seront examinés dans l'ordre, en commençant par le poste d'analyste des systèmes/responsable de projets. Les descriptions de poste, les documents pertinents ainsi que les observations des parties feront l'objet d'une analyse. Le Conseil déterminera si les fonctions se comparent à celles du poste du groupe ajouté au point de concorder, en théorie, avec les paramètres de l'unité ATESO. Tous les facteurs pertinents qui indiquent que le poste doit être inclus dans l'unité de négociation ATESO ou en être exclu seront pris en considération. Certains postes pourraient éventuellement être compris dans l'unité ATESO en raison de sa portée très générale. Ainsi que le Conseil l'a déjà indiqué, ces postes ne seront pas inclus dans l'unité s'ils sont suffisamment différents du poste témoin pour que l'on puisse affirmer, en substance, que leurs titulaires n'étaient pas représentés par un syndicat dans les deux entités antérieures, et si leur exclusion ne compromet pas l'intégrité de l'unité. Ces postes seront dès lors exclus.

1 - Systems Analyst/Project Leader

[22] The first group of Annex A positions to be considered is the "System Analyst and/or Project Leader" group of 74 positions. While Air Canada identifies 97 positions, the 23 abolished positions are among this group. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, indicate that the Systems Analysts and Project Leaders in the CAIL Addendum Group were originally employed at CAIL in the Systems Planning and Control Department but that this department subsequently became known as Maintenance and Technical Information Services. The IAM&AW alleged that those within the CAIL unit initially performed IT functions relating to Technical Operations. It is argued that Air Canada as well has a specific group of positions and employees performing Technical Services IT functions whose core functions are comparable to the former CAIL Addendum employees'. The 74 positions in question were characterized by Air Canada in its submissions, as potential matches for the Addendum position of "Systems Analyst/Project Leader." The Addendum Systems Analyst/Project Leader position was described as follows in the relevant bargaining unit description:

> all employees of Canadian Airlines International Ltd. working as: analysts and project leaders employed in the Systems Planning and Control Department, excluding supervisor, systems planning and control and those above; ...

1 - Analyste des systèmes/responsable de projets

[22] Le premier groupe de postes figurant à l'annexe A qui doit être examiné est celui des analystes des systèmes/responsables de projets, qui compte 74 postes. Air Canada fournit la liste de 97 postes, mais 23 postes ont été abolis. Dans ses observations en date du 29 avril 2002, l'AIMTA indique que les analystes des systèmes/responsables de projet qui font partie du groupe ajouté de LACI travaillaient à l'origine au Département de planification et contrôle des systèmes, devenu par la suite le service de l'information technique et de l'entretien. L'AIMTA allègue que les titulaires de ces postes exécutaient au départ des tâches de TI se rapportant aux opérations techniques. Elle fait valoir qu'il existe aussi à Air Canada un groupe particulier de postes et d'employés qui exécutent des tâches de TI relatives aux services techniques et dont les tâches principales se comparent à celles du groupe ajouté de LACI. Dans ses observations, Air Canada indique que les 74 postes en question pourraient être comparables au poste d'«analyste des systèmes/responsable de projets» du groupe ajouté, dont il est question dans la description de l'unité de négociation pertinente:

> tous les employés des Lignes aériennes Canadien International ltée travaillant comme: analystes et responsables de projets employés dans le Département de planification et contrôle des systèmes, à l'exclusion du superviseur, planification et contrôle des systèmes et de ceux de rang supérieur; ...

[23] The IAM&AW provided, in its submissions of April 29, 2002 and May 15, 2002, a fuller description of the System Analyst/Project Leader work. The IAM&AW submission of April 29 indicated:

Description of the Work

24. The basic job function of the Systems Analysts and Project Leaders at CAIL was to serve as the complete interface between the end-users of the computer programs and databases used in Maintenance and Engineering and the outside contractors who provided software and computer programming services.

25. The job duties of CAIL Systems Analysts and Project Leaders included the following:

Software evaluation
Business case preparation for outside acquisition

The preparation of business cases includes the determination of requirements, the identification of outside sources, cost/benefit analyses etc. For example, if buying a new system, the Systems Analysts/Project Leaders would visit the system at work at another company working alongside outside programmers to review the system and determine whether it could be adequately adapted at a workable cost in order to evaluate whether to buy the system in question.
Software design
Software testing
Systems implementation
- includes the drafting of manuals and documentation and user guides.
Delivery of training to end-users
...
Trouble-shooting on systems
Hardware/software support on systems (there were two support desks at YVR and YYZ providing assistance system-wide)
Handling security access to the M&E (maintenance and engineering) databases - system-wide and international.

System backups

Creating queries against the databases (adhoc queries and automation of common requests) i.e. to analyse or carry out operations)

Creating user modifications

[see also the Job Description at Tab A1 of the IAM & AW's current Document Book]

Areas of scope and responsibility:

26. The databases and systems that fell under the responsibility of this group were all those involved in aircraft maintenance, primarily SCEPTRE. These databases for example, detail the condition of the fleet, including configuration control, time and cycle control and aircraft snags (problems), include systems to track work being undertaken, systems that controlled job

[23] Dans ses observations en date du 29 avril et du 15 mai 2002, l'AIMTA décrit en détail les tâches de l'analyste des systèmes/responsable de projets. Le passage pertinent est reproduit ci-après:

Description du travail

24. Les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI avaient pour tâche principale d'assurer la liaison entre, d'une part, les utilisateurs des programmes et bases de données informatiques au service de l'entretien et de l'ingénierie et, d'autre part, les entrepreneurs externes qui fournissaient des services de programmation et d'aide à la programmation informatique.

25. Les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI devaient s'acquitter notamment des tâches suivantes:

Évaluer les logiciels
Préparer des analyses de rentabilisation relativement aux acquisitions extérieures, c'est-à-dire:

déterminer les exigences, identifier les sources externes, analyser les coûts/avantages, etc. Par exemple, pour l'achat d'un nouveau système, les analystes des systèmes/responsables de projets se rendaient dans une autre société pour y observer le système et travaillaient de concert avec des programmeurs externes pour examiner le système et déterminer s'il pouvait être convenablement adapté à un coût raisonnable, dans le but de déterminer s'il y avait lieu d'en faire l'acquisition.
Concevoir des logiciels
Mettre des logiciels à l'essai
Mettre des systèmes en application
- entre autres choses, rédiger des manuels, des documents ainsi que des guides d'utilisateur.
Assurer la formation des utilisateurs
...
Offrir des services de dépannage
Fournir une assistance - matériel/logiciel - aux fins de l'utilisation des systèmes (il y avait deux services de dépannage dans les régions YVR et YYZ pour l'ensemble des systèmes)
S'occuper de la sécurité d'accès aux bases de données (entretien et ingénierie) pour l'ensemble des systèmes et à l'échelle internationale

Procéder à la sauvegarde des systèmes

Créer des requêtes à l'égard des bases de données (requêtes ponctuelles et automatisation des demandes courantes) c.-à-d. analyser ou exécuter des opérations

Créer des modifications d'utilisateur

[voir aussi la description de travail à l'onglet A1 du recueil de documents actuel de l'AIMTA]

Sphère de responsabilités:

26. Ce groupe avait la responsabilité de l'ensemble des bases de données et des systèmes nécessaires à l'entretien des aéronefs, principalement le SCEPTRE. Ces bases de données fournissent notamment des renseignements sur l'état de la flotte, aux fins, entre autres choses du contrôle de la configuration, de la durée et du cycle des aéronefs, et sur les

costing, manpower scheduling, shop production control, materials management, inventory control, tooling, employee time and the data warehouse (extract of databases into another repository for queries) and maintaining the job cards (AMITASK).

27. The equivalent to SCEPTRE at Air Canada is the ARTOS system. AMITASK, the Data Warehouse and CSS (Epic) are still being used by Air Canada.

28. The CAIL collective agreement provides that the qualifications for these positions are as follows:

University degree in Computer Science, Business Management or Economics; a Technological Diploma/Certificate in Data Processing with practical work experience in Computer Systems Development in a related area. Experience and practical knowledge of aircraft / component maintenance, vehicle / equipment maintenance, material management or labour and cost collection systems. Project Leaders require three (3) years experience as a Systems Analyst or three (3) years related industry experience.

[Articles 7.14 and 7.15]

[24] The Systems Analyst and Project Leader job descriptions from the former CAIL must be compared to the 74 positions which Air Canada identifies as possible look-alikes. Air Canada, as requested by the Board, forwarded detailed job descriptions for these positions and identified them as potential matches, but argues that in fact, none are true matches for the CAIL Addendum unit, System Analyst/Project Leader positions. The basis of this contention by Air Canada is that the essential purpose and functions of the Air Canada positions are entirely different from the CAIL positions, in that the primary function of the Air Canada positions is not computer programming but business requirement analysis.

[25] The Board has, therefore, compared the 74 positions in question with the functions of Addendum group Systems Analyst and/or Project Leader positions. In keeping with longstanding Board policy in respect of bargaining unit inclusions, the Board has concerned itself primarily with position core functions. If these match with some precise correspondence, the position tentatively falls within the new TMOS unit subject to a consideration of other factors identified as relevant. If a position is functionally very similar, inclusion in the TMOS unit is strongly indicated, particularly if issues of bargaining unit integrity may arise if it is not

difficultés des aéronefs et comportent des systèmes permettant d'assurer le suivi des travaux et des coûts d'un projet, d'établir l'horaire de travail du personnel, de contrôler la production en atelier, de gérer les matériaux, les stocks et l'outillage, d'établir les horaires de travail des employés, de tenir à jour l'entrepôt des données (extraction de bases de données dans un autre entrepôt de données aux fins des requêtes) et de tenir les fiches de travail (AMITASK).

27. L'équivalent de SCEPTRE à Air Canada est le système ARTOS. AMITASK, l'entrepôt des données et le CSS (Epic) sont encore utilisés par Air Canada.

28. Selon la convention collective conclue avec LACI, les titulaires de ces postes doivent posséder les qualités suivantes:

Diplôme universitaire en informatique, gestion des affaires ou économie; diplôme/certificat technique en traitement des données et expérience pratique dans le domaine de la conception de systèmes informatiques dans un secteur d'activités connexe. Expérience et connaissances pratiques dans le domaine de l'entretien des aéronefs et du matériel, de l'entretien des véhicules et du matériel, de la gestion du matériel ou de la collecte de données sur le personnel et les coûts. Les responsables de projets doivent posséder trois (3) années d'expérience comme analyste de systèmes ou dans un secteur d'activités connexe.

[articles 7.14 et 7.15]

(traduction)

[24] Il y a lieu de comparer les descriptions des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI avec celles des 74 postes qu'Air Canada considère comme des postes comparables possibles. En réponse à la demande du Conseil, Air Canada a fourni des descriptions détaillées de ces postes, mais elle soutient qu'aucun ne correspond en tous points au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets de l'unité ajoutée de LACI. À son point de vue, les fonctions et le but essentiels des postes d'Air Canada sont entièrement différents de ceux des postes de LACI, en ce sens que la fonction principale des postes d'Air Canada n'est pas la programmation informatique, mais l'analyse des besoins opérationnels.

[25] Il s'ensuit que le Conseil a comparé les fonctions des 74 postes en question avec celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Conformément aux principes appliqués de longue date par le Conseil aux fins de l'identification des postes à inclure dans les unités de négociation, le Conseil a porté une attention particulière aux fonctions principales de chaque poste. Si les fonctions concordent en tous points, le poste est considéré comme provisoirement inclus dans la nouvelle unité ATESO, sous réserve de l'examen des autres facteurs pertinents. Si les fonctions sont très similaires, il y a fort à parier

included. As a position becomes more and more functionally discrete it may be found to fall outside the unit on the basis that it either falls within the scope of another unit, falls within the TMOS unit scope potentially but is discrete and was not unionized in either entity and hence needs to be organized or for another reason falls outside of the TMOS scope.

qu'il devrait être inclus dans l'unité ATESO, surtout si son exclusion est susceptible d'en compromettre l'intégrité. Plus les fonctions sont différentes, plus les postes sont susceptibles d'être considérés comme exclus de l'unité, pour trois raisons, soit ils sont inclus dans la portée d'une autre unité, soit ils pourraient être inclus dans la portée de l'unité ATESO, mais ils sont distincts et n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités antérieures et doivent donc l'être, soit ils sont exclus de la portée de l'unité ATESO pour une autre raison.

[26] The first Air Canada position to be considered is that of Business Systems Analyst in the Cargo Department, job no. 005096. In the Board's view, this position could potentially fall within the TMOS unit but upon examination its scope appears broader than the comparable Addendum references to such an extent that it is clearly distinguishable from them. Hence, it will not be included as a consequence of the merger, although if the position itself or as part of a larger group of similar positions were to apply to be certified or to be included in the TMOS unit, this would merit consideration.

[26] Le premier poste d'Air Canada qu'il faut examiner est celui d'analyste des systèmes de gestion, aux services de fret (n° 005096). De l'avis du Conseil, ce poste était susceptible d'être inclus dans l'unité ATESO, mais, à l'examen de la description de poste, ses attributions semblent plus générales que celles des postes comparables du groupe ajouté, à tel point qu'il s'en distingue nettement. Il ne sera donc pas inclus dans l'unité fusionnée, encore que s'il devait faire l'objet d'une demande d'accréditation ou d'inclusion dans l'unité ATESO, à titre particulier ou avec d'autres postes analogues, la question mériterait alors examen.

[27] The key activities and responsibilities of job no. 002051, Business Systems Manager, Cargo, are broad and strategic to such a degree that they too are essentially different in scope from those described as being performed by the CAIL Systems Analysts and Project Leaders. This position could fairly be said not to be previously unionized but as well could become bargaining with appropriate process.

[27] Les activités et responsabilités clés du poste n° 002051, directeur des systèmes de gestion, fret, sont de nature si générale et stratégique que leurs attributions sont elles aussi essentiellement différentes de celles du poste d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI. Il serait juste de dire que ce poste n'était pas syndiqué auparavant, mais aussi que rien ne s'oppose à ce qu'il soit inclus dans une unité au terme du processus approprié.

[28] The positions of Coordinator Finance Business Systems Support, job no. 003030, that of Customer Invoicing Systems Analyst, job no. 003752, and those of Finance System Specialist, job nos. 003021 and 003023, are primarily subject matter specialties within the financial planning and reporting function and hence their functions are not at present within the scope of the pre-existing Addendum positions since the positions are better viewed as financial administrative than as related to the technical maintenance and operational support function of the airline.

[28] Les postes de coordonnateur, soutien des systèmes de gestion financière (n° 003030), d'analyste des systèmes de facturation à la clientèle (n° 003752) et de spécialiste des systèmes de gestion financière (n^{os} 003021 et 003023) sont principalement des postes de spécialiste comportant des fonctions de planification et d'établissement de rapports financiers, si bien que leurs fonctions ne cadrent pas, à l'heure actuelle, avec les attributions des postes du groupe ajouté, car on peut considérer qu'ils sont davantage liés à l'administration financière qu'à l'entretien technique et à l'appui opérationnel du transporteur aérien.

[29] The 15 Systems Analyst and/or Project Leader potential look-alike positions in Flight Operations may be looked at as a group. These positions should be considered in the context of whether they should be viewed as instructor/developers, technical instructors

[29] Les 15 postes d'analyste des systèmes et/ou responsable de projets susceptibles d'avoir un équivalent dans le service des opérations aériennes peuvent être examinés collectivement. Il convient de déterminer s'il s'agit de postes d'instructeur/préposé à

engaged in technical training or as being engaged as technical analysts involved in operations support. Additionally, given the exclusion of the Manager Technical Training and the Managers of Aeronautical Services, Flight Technical and Flight Planning and those above in the Addendum Group bargaining unit description, those in Flight Operations exercising similar managerial functions should not be included. In consideration of these factors, job no. 005871, the Courseware Developer and CBT Systems Manager position is primarily managerial with responsibilities at the managerial and strategy level and should be viewed as excluded. The Flight Crew Systems Support Manager - job no. 004258 - job description provided does not include extensive detail, but on balance appears to reach the level of management exclusion based upon its responsibilities for liaising with ACPA union representatives. Job no. 001306, Flight Simulator Support Specialist, has responsibility for resource allocation, the direction and assignment of work to technical personnel and the evaluation of technical performance, as well as work scheduling and report preparation. This position should also be viewed as falling within the manager level exclusion. Job nos. 001221 and 001223, Flight Simulator Technicians, are technical positions whose substantive responsibilities are those of technical analysts involved in technical support. The functions are highly analogous to Addendum included functions and difficult to distinguish from them and these positions should be viewed as included in the bargaining unit. Job no. 001220, Flight Simulator Technologist, based on the job description provided, is similarly one of technical analysis and on-the-job technical instruction, is not distinguishable to a significant extent from the described Addendum core functions, and should be viewed as included.

[30] Job no. 001217, Flight Simulator Visual Specialist, has a similar mix of technical analysis responsibilities related to operational support and related technical instruction responsibilities and is in core functions indistinguishable from the Addendum functions. Job no. 005872 is included for similar reasons. However, the core responsibilities of job nos. 001309, 001305, 004712 and 004634 are distinguishable from and not directly comparable to Addendum or other previously

la mise au point, d'instructeur technique chargé de la formation technique ou d'analyste technique chargé d'offrir un soutien aux opérations. En outre, vu l'exclusion du gestionnaire, formation technique, du gestionnaire, services aéronautiques, services techniques en vol et planification des vols, et de ceux de rang supérieur aux termes de la description de l'unité de négociation du groupe ajouté, les titulaires de postes de direction semblables au service des opérations aériennes ne devraient pas être inclus dans l'unité. Compte tenu de ces facteurs, le poste de gestionnaire, mise au point des logiciels de formation et des systèmes FAO (n° 005871), est surtout un poste de direction assorti de responsabilités de gestion et d'orientation stratégique, et il devrait être exclu. La description du poste de gestionnaire, soutien aux systèmes, personnel navigant (n° 004258) n'est pas très détaillée, mais tout bien considéré, il semble s'agir d'un poste de direction exclu comportant des responsabilités en matière de liaison avec les représentants syndicaux de l'APAC. Le poste n° 001306, spécialiste - soutien en simulation de vol, comporte des responsabilités relativement à la répartition des ressources, la supervision et l'attribution du travail au personnel technique et l'évaluation du rendement technique, ainsi qu'à l'établissement de l'horaire de travail et la préparation de rapports. Ce poste devrait lui aussi être considéré comme un poste de direction exclu. Les postes n^{os} 001221 et 001223, techniciens-simulation de vol, sont des postes de nature technique dont les responsabilités essentielles sont celles d'analyste technique chargé de l'appui technique. Les fonctions de ces postes sont très similaires à celles des postes du groupe ajouté inclus dans l'unité et s'en distinguent difficilement; il conviendrait donc de considérer que les postes sont inclus dans l'unité de négociation. Compte tenu de la description de poste fournie, le poste de technologue-simulation de vol (n° 001220) est analogue au poste d'analyste technique et d'instructeur technique en milieu de travail, et ses fonctions ne se distinguent guère des fonctions principales des postes du groupe ajouté décrites précédemment, si bien qu'il devrait être considéré comme inclus dans l'unité de négociation.

[30] Le poste n° 001217, spécialiste - simulation de vol visuel, comporte des fonctions d'analyse technique liées au soutien opérationnel et des responsabilités connexes en matière de formation technique. Ses fonctions principales ne se distinguent guère de celles des postes du groupe ajouté. Le poste n° 005872 est inclus pour des raisons semblables. Cependant, les responsabilités fondamentales des titulaires des postes n^{os} 001309, 001305, 004712 et 004634 se distinguent de celles des

included functions in that they are data collection and maintenance functions related to the production of materials for use in operations and less directly engaged as an integral part of the operations themselves. The primary work is publication of materials for operational use by others and coordination and is less directly related to ongoing operations. While these four positions are potentially within the TMOS unit, they are excluded as being sufficiently differentiated that they may reasonably be said not to have been organized in either airline pre-merger.

[31] There are 33 positions within the Information Technology Branch of concern, to be compared to the System Analyst and/or Project Leader position. Air Canada suggests that the primary role of the relevant employees in the Information Technology Branch is to analyse business requirements of the various departments and determine how they may be met. The development of specifications as well as systems maintenance and trouble-shooting, the Addendum core functions, it is suggested, are the responsibility of an outside contractor. For its part, the bargaining agent in its initial submissions of April 29, 2002, challenged the position taken by Air Canada that the identified Air Canada positions were not equivalent to the CAIL positions of Systems Analyst and Project Leader. The IAM&AW indicates that Air Canada does have a specific group of positions and employees performing Technical Services IT functions which, it is submitted, are Air Canada equivalents to comparable Addendum group positions. The IAM&AW particularly indicates that the Air Canada positions of Senior Business Analyst-Technical Services, for which no job description was provided, and the Business Analysts-Technical Operations position nos. **000791**, **000792**, **002046**, **002047**, **005029**, 003602, 001125, 001035, **001026**, **001093**, 000815/**000790**, 000769, 001128, 003625 and 004332 all are equivalents to the System Analyst and Project Leader positions in the Addendum unit. As well the IAM&AW cited the position titles of ARTOS System Technician; ARTOS Data Integrity Technician, Engine Maintenance Centre; Technician, Systems-Component Maintenance; and Business Support Specialist; as equivalents. Annex A includes job descriptions of only the positions with their job numbers set out in bold above. The Air Canada position

postes du groupe ajouté ou d'autres postes jadis inclus et ne sont pas directement comparables à ces postes en ce qu'il s'agit de fonctions de collecte et de mise à jour de données liées à la production de documents utilisés à des fins opérationnelles qui sont moins directement intégrés aux opérations à proprement dire. Les tâches principales sont la coordination et la publication de documents destinés à d'autres à des fins opérationnelles et se rapportent moins directement aux activités courantes. Ces quatre postes pourraient être inclus dans la portée de l'unité ATESO, mais ils sont exclus car ils se distinguent suffisamment des postes inclus pour que l'on puisse raisonnablement dire que ce groupe n'était pas syndiqué dans l'une ou l'autre des entités antérieures.

[31] Il existe, à la direction de la technologie de l'information, 33 postes à comparer au poste d'analyste des systèmes et/ou responsable de projets. Air Canada affirme que le rôle premier des employés en cause est d'analyser les besoins opérationnels des divers services et de déterminer comment on peut y répondre. La société soutient que l'élaboration de spécifications ainsi que l'entretien des systèmes et le service de dépannage, les tâches principales des postes du groupe ajouté, incombent à un entrepreneur externe. Dans ses observations initiales en date du 29 avril 2002, l'agent négociateur conteste le point de vue d'Air Canada selon lequel les postes identifiés ne correspondent pas au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets de LACI. L'AIMTA indique qu'il existe bel et bien, à Air Canada, un groupe particulier de postes et d'employés chargé de fonctions de TI qui, soutient-elle, correspondent à celles des postes comparables du groupe ajouté. L'AIMTA affirme plus particulièrement que les postes, à Air Canada, d'analyste principal des systèmes de gestion - services techniques, relativement auxquels aucune description de poste n'a été fournie, et les postes d'analyste des systèmes de gestion - opérations techniques (n^{os} **000791**, **000792**, **002046**, **002047**, **005029**, 003602, 001125, 001035, **001026**, **001093**, 000815/**000790**, 000769, 001128, 003625 et 004332), sont tous comparables au poste d'analyste des systèmes/ responsable de projets dans l'unité du groupe ajoutée. De même, l'AIMTA prétend que les postes de technicien - système ARTOS, de préposé à l'intégrité des données - système ARTOS, centre d'entretien des moteurs, de technicien, entretien des composantes des systèmes, et de spécialiste - soutien des systèmes de gestion, sont des postes équivalents. L'annexe A renferme seulement les descriptions des postes dont le

of Business Support Specialist mentioned by the IAM&AW was included as job no. 000801 in Annex A.

[32] The IAM&AW submissions set out the job functions of the CAIL System Analyst and Project Leader group to whom the positions identified should be compared. The duties of this comparison group, it was indicated *inter alia*, included software evaluation, business case preparation for outside acquisition, software design and testing, system implementation, system end-user training and support, system backups, security access and user modifications. The submission indicated that the databases and systems were all those involved in aircraft maintenance, primarily in maintaining the CAIL SCEPTRE system. The SCEPTRE system encompassed matters including fleet condition, fleet time and cycles, work tracking, job scheduling, production control, inventory control, and maintaining job cards.

[33] It was submitted that the core functions of the CAIL Addendum Systems Analysts were, therefore, identical in substance to those of the Air Canada Business Analysts. It was suggested that at both Air Canada and CAIL the primary role of the analyst was not to directly program but to identify user requirements, design solutions, have the solutions implemented by outside programmers, to test and integrate new systems and then provide assistance to end users.

[34] It was submitted by the IAM&AW that CAIL Systems Analyst and Project Leaders working alongside Air Canada Business Analysts have reported unequivocally that they perform the same job. The IAM&AW Addendum certificate at CAIL should, it is suggested, be viewed as covering all non-managerial IT personnel carrying out information technology related business for maintenance and technical questions including materials and supply. It is specifically alleged that an identifiable group in Air Canada Technical Services, working under Mr. Pierre Lanthier, the Director of Information Technology, Technical Services, should therefore fall within the merged

numéro est indiqué en caractère gras ci-dessus. Le poste de spécialiste - soutien des systèmes de gestion d'Air Canada, mentionné par l'AIMTA, porte le numéro 000801 à l'annexe A.

[32] Dans ses observations, l'AIMTA décrit les fonctions des postes qui, à LACI, faisaient partie du groupe des analystes des systèmes/responsables de projets auxquels les postes identifiés doivent être comparés. L'AIMTA fait valoir, entre autres choses, que les tâches des employés de ce groupe témoin consistent notamment à évaluer des logiciels, préparer des analyses de rentabilisation en prévision d'acquisitions externes, concevoir et mettre à l'essai des logiciels, mettre des systèmes en application, donner de la formation et offrir des services de soutien aux utilisateurs des systèmes, procéder à la sauvegarde des systèmes, assurer la sécurité d'accès et apporter des modifications d'utilisateur. L'AIMTA indique également que les bases de données et les systèmes se rapportaient tous à l'entretien des aéronefs et principalement à la mise à jour du système SCEPTRE de LACI. Ce système sert notamment au contrôle de l'état, de la durée et du cycle de la flotte, au suivi des travaux, à l'établissement du calendrier d'exécution, au contrôle de la production et des stocks et au maintien des fiches de travail.

[33] L'AIMTA ajoute que les fonctions principales des analystes des systèmes du groupe ajouté de LACI sont par conséquent essentiellement identiques à celles des analystes des systèmes de gestion d'Air Canada. Elle indique également que, tant à Air Canada qu'à LACI, le rôle premier de l'analyste n'est pas de programmer directement les systèmes, mais d'établir les besoins des utilisateurs, de concevoir des solutions, de les faire appliquer par des programmeurs externes, de mettre à l'essai et d'intégrer de nouveaux systèmes et de fournir ensuite un soutien aux utilisateurs.

[34] L'AIMTA fait valoir également que les analystes des systèmes/responsables de projets de LACI travaillant aux côtés des analystes d'entreprise d'Air Canada ont déclaré catégoriquement qu'ils effectuaient le même travail. Elle est d'avis qu'on devrait considérer que le certificat d'accréditation de l'AIMTA à titre d'agent négociateur du groupe ajouté de LACI englobe tout le personnel d'exécution du service de TI s'acquittant de fonctions en matière de technologie de l'information touchant l'entretien et les questions techniques, y compris le matériel et les approvisionnements. L'AIMTA prétend expressément qu'un groupe identifiable d'employés des services

certificate. The essential position of the IAM&AW is that, because the scope of the relevant CAIL certificates included all non-managerial personnel with a hands-on relationship with CAIL's maintenance and technical information systems, including supply and materials systems, the new merged unit should be similarly broad in scope.

[35] The Board, however, does not share this position. As indicated, the task of merging bargaining units must be accomplished in a context which respects acquired bargaining and bargained rights and appropriately preserves existing rights to bargain collectively. However, if circumstances arise where it is proposed that additions are to be made to existing bargaining units, the circumstances must be carefully examined. If the units to be merged are the same in respect of their core functions, they are open to be merged if this is required to protect the integrity or credibility of the new unit. The nature of the new group, however, must be carefully considered. If it is essentially not distinguishable from the bargaining group, it may simply be added. However, it is almost always appropriate to respect the rights of employees to choose whether or not to be represented collectively since this is a fundamental choice provided for in the *Code*. If the functions, work or context of an employee or a group of employees are significantly different in some respect from the merged group of employees to which it is alleged they should be added in the course of a merger, their situation must be given separate consideration. If the group sought to be added is distinct, their functions substantially different, if their interests are significantly divergent, or if other circumstances make it appropriate to require that the wishes of the group in question be considered or canvassed in order to determine if they should be included in the larger bargaining unit created by the merger, then the wishes of the group should be so considered or canvassed. In each case it will be necessary to consider carefully the pre-merger circumstances of the group in question and all relevant factors in order to determine whether those in question should be included in the merged union without a vote, whether they should vote to determine their wishes and within what grouping, or whether no issue arises in respect of the relevant employees as a consequence of the merger. If prior to the merger the employees had not as yet indicated a wish to be unionized and were not

techniques relevant de M. Pierre Lanthier, directeur de la technologie de l'information, services techniques à Air Canada, doit, par conséquent, être inclus dans l'unité fusionnée. L'AIMTA fait valoir en substance que, vu que les certificats pertinents de LACI englobent l'ensemble du personnel d'exécution qui s'occupait directement des systèmes d'information relatifs à l'entretien et aux questions techniques à LACI, notamment les systèmes de gestion des approvisionnements et du matériel, la portée de la nouvelle unité fusionnée devrait également être aussi générale.

[35] Le Conseil ne partage toutefois pas ce point de vue. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la fusion d'unités de négociation doit se faire dans le respect des droits de négociation acquis et des droits négociés, en préservant comme il se doit les droits de négocier collectivement qui existent déjà. Cependant, dans les cas où l'on propose d'inclure de nouveaux postes dans des unités de négociation déjà établies, les circonstances doivent être examinées soigneusement. Si les unités que l'on veut fusionner sont identiques sur le plan des fonctions principales qu'elles englobent, rien ne s'oppose à leur fusion pour autant que cela soit nécessaire au maintien de l'intégrité ou de la crédibilité de la nouvelle unité. Il reste que la nature du nouveau groupe doit faire l'objet d'un examen minutieux. Si ce nouveau groupe est essentiellement identique à l'unité de négociation, il peut simplement être inclus dans l'unité. Par contre, il est presque toujours opportun de respecter le droit des employés de déterminer s'ils souhaitent être représentés ou non collectivement, puisqu'il s'agit là d'un choix fondamental prévu par le *Code*. Si les fonctions, les tâches ou la situation d'un employé ou d'un groupe d'employés sont, à certains égards, très différents de ceux du groupe fusionné dans lequel on prétend qu'ils devraient être inclus, leur situation doit être examinée séparément. Si le groupe dont on sollicite l'inclusion est distinct, que ses fonctions sont sensiblement différentes et ses intérêts très divergents, ou si d'autres circonstances font en sorte qu'il convient de prendre en considération ou de sonder la volonté du groupe pour déterminer s'il doit être inclus dans l'unité de négociation élargie résultant de la fusion, c'est alors ce qu'il convient de faire. Dans chaque cas, il faudra examiner soigneusement les circonstances du groupe avant la fusion et tous les facteurs pertinents pour déterminer si les employés concernés doivent être inclus dans l'unité fusionnée sans tenir de scrutin, s'ils doivent au contraire exprimer leur volonté par un vote pour indiquer à quel syndicat ils accordent leur faveur, ou si aucune question ne se

union members, they should not be included automatically in a bargaining unit unless the integrity of a merging unit might be threatened. It is therefore necessary to consider the situation of the employees in question not only at the level of issues of general principle, but in light of their relevant specific circumstances. It is necessary therefore to consider the situation of the Systems Analyst/Project Leader comparison group in the Air Canada IT Branch in greater detail.

pose concernant les employés en cause par suite de la fusion. Si ces employés n'avaient pas encore manifesté la volonté de se syndiquer avant la fusion et qu'ils n'étaient pas représentés par un syndicat, ils ne devraient pas être inclus d'office dans une unité de négociation fusionnée, à moins que l'intégrité de celle-ci ne soit menacée. Il faut donc examiner la situation des employés concernés non seulement pour ce qui est des questions de principe général, mais aussi à la lumière des circonstances pertinentes propres au dossier. Il y a donc lieu d'examiner en détail la situation du groupe témoin des analystes des systèmes/responsables de projets du service de TI d'Air Canada.

[36] The submissions by Air Canada of April 4, 2002, April 16, 2002 and May 8, 2002, and those of the IAM&AW of April 12 and 29, 2002 and May 15, 2002, must be considered in turn. It should be noted that in addition to the conflict in the positions of the parties respecting the proper legal tests to be applied and manner of applying them, there are certain conflicts of fact raised by or inherent in their submissions. For instance, Air Canada contends that the System Analyst/Project Leader role in the former CAIL was more restricted than alleged by the CAIL group. CAIL for its part alleges, supported by a signed statement by certain of its Systems Analysts and Project Leaders that the supplied data is indeed accurate (see Tab A-6, May 15, 2002). As another example, while Air Canada's initial submissions, by including in the Annex A list and providing job descriptions for job nos. 000801 and 003625, suggests that these are active positions, the subsequent submissions of May 8, 2002, indicate that job no. 003625 no longer exists, and that the functions of job no. 000801 have been contracted out. The Board will therefore proceed to consider the positions in question together with the provided job descriptions generally in the order they were presented in Annex A, including any issues raised and positions taken in subsequent submissions.

[36] Les observations présentées par Air Canada le 4 avril et le 16 avril 2002 et le 8 mai 2002, et les observations de l'AIMTA présentées le 12 et le 29 avril 2002 et le 15 mai 2002 doivent être examinées à tour de rôle. Mentionnons qu'en plus des divergences de vue des parties sur les critères juridiques applicables et la manière de les appliquer, certaines contradictions de fait sont mentionnées dans les observations ou s'en dégagent implicitement. Ainsi, Air Canada soutient que le rôle de l'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI était plus limité que le prétend le groupe de LACI. Pour sa part, LACI allègue, en s'appuyant sur une déclaration signée par un certain nombre d'analystes des systèmes/responsables de projets, que les données fournies sont en réalité inexactes (voir l'onglet A-6, 15 mai 2002). Pour citer un autre exemple, Air Canada indique, dans ses observations initiales (qui sont accompagnées de l'annexe A et de la description des postes nºs 000801 et 003625) que ces postes existent encore, alors qu'elle affirme dans ses observations subséquentes, en date du 8 mai 2002, que le poste nº 003625 n'existe plus et que les fonctions du poste nº 000801 ont été confiées à un sous-traitant. Le Conseil procédera donc à l'examen des postes en question ainsi que des descriptions de poste qui ont été fournies, dans l'ordre où ils sont indiqués à l'annexe A, et prendra en considération les questions soulevées et les arguments avancés par les parties dans leurs observations ultérieures.

[37] The first potential Addendum look-alike listed in the IT Branch is job no. 005123, Air Canada title, Analyst E-Technologies. An examination of the duties of this position from the job description provided by Air Canada, titled Analyst E-Technologies indicates to the Board that the position described is broader and more strategic in its orientation, directed to broader business analysis than the Addendum alleged

[37] Le premier poste du service de TI d'Air Canada susceptible d'avoir un équivalent dans le groupe ajouté est celui d'analyste, technologies en ligne (nº 005123). L'examen de la description de poste fournie par Air Canada permet de constater que les tâches du poste sont de nature plus générale et stratégique et sont davantage axées sur l'analyse des systèmes de gestion que celles des postes prétendument équivalents du groupe ajouté,

equivalents and that it does not bear a close core functional relationship to the Addendum positions, however described. This position therefore falls outside of the TMOS unit scope.

[38] The next two listed positions; the first, Air Canada listed description job no. 005199 application Archi Sr. Analyst, job description position title Senior Application Architect; and job no. 005121 Application Architect; also appear to be more broadly strategic in their primary orientation and fall outside of the TMOS unit scope.

[39] Annex A lists six Business Analyst positions, job nos. 002046, 002047, 105029, 000792, 000791 and 001026. The materials provided in respect of these positions emphasize the development of business solutions and strategies. As contended by Air Canada, an examination of the core functions of this group of positions does not disclose that its core functions are directly analogous to the functions of the Systems Analyst/Project Leaders within the Addendum group. The work of the Business Analysts is more oriented to a consideration of the business aspects of system change than to the technical aspects. Hence, this group appears more concerned with administrative than with operational support and appears to fall outside of the current TMOS unit scope. The data provided in respect of job nos. 001098 and 001128, Business Analyst Technical Operations and Business Systems Analyst Technical Operations, is to the same effect with the similar result that these positions fall outside of the TMOS unit scope.

[40] The evidence respecting the position of Business Support Specialist, job no. 000801, as noted previously, is subject to contrary indications. On May 8, 2002, the Air Canada submissions (at page 28) indicated that the position did not exist since this position has been contracted out. Notes on the position's functions set out in documentation provided with Annex A, and Annex A itself suggests the position remains filled. If the specific documentation provided is considered, and on the assumption that the position has not been contracted out as indicated by Air Canada, this position has been considered here. The position is a technical one in its orientation and in its core function is significantly similar to the Addendum Group Systems Analyst/Project Leader positions. It falls to be included in TMOS. Because of the close similarity it is included without more. It should be noted that job no. 000801 is listed in the general job description for Business nnovation Analyst in the Information Technology

et qu'il n'existe pas de lien étroit, sur le plan des fonctions principales, avec les postes du groupe ajouté, peu importe leur description. Ce poste est donc exclu de la portée de l'unité ATESO.

[38] Les deux postes suivants sont ceux d'analyste principal, architecte des applications (n° 005199) à Air Canada, et celui d'architecte des applications (n° 005121); ces postes semblent eux aussi comporter surtout des attributions de nature stratégique et, pour cette raison, sont exclus de la portée de l'unité ATESO.

[39] À l'annexe A figurent six postes d'analyste des systèmes de gestion (n^{os} 002046, 002047, 105029, 000792, 000791 et 001026). Dans les documents qui ont été fournis relativement à ces postes, on met l'accent sur l'élaboration de solutions et de stratégies commerciales. Ainsi qu'Air Canada l'a fait valoir, l'examen des fonctions principales des postes ne permet pas de conclure qu'elles sont directement analogues à celles de l'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Les fonctions de l'analyste des systèmes de gestion concernent davantage les aspects opérationnels que les aspects techniques de la modification des systèmes. Il semble donc que ce groupe assure un appui plus administratif qu'opérationnel et qu'il est exclu de la portée actuelle de l'unité ATESO. Les données fournies sur les postes n^{os} 001098 et 001128, analyste des systèmes de gestion, opérations techniques, vont dans le même sens, de sorte que ces postes sont aussi exclus de la portée de l'unité ATESO.

[40] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, la preuve relative au poste de spécialiste - soutien des systèmes de gestion (n° 000801), est contradictoire. Dans ses observations en date du 8 mai 2002 (à la page 28), Air Canada affirme que le poste n'existe plus, ses fonctions ayant été attribuées à un sous-traitant. Or, dans les notes sur les fonctions du poste jointes à l'annexe A, et à l'annexe A elle-même, il est indiqué que le poste est toujours pourvu. Compte tenu de ces documents, et à supposer que les fonctions du poste n'aient pas été confiées à des sous-traitants comme l'indique Air Canada, le Conseil a pris soin de l'examiner. Il s'agit d'un poste de nature technique et ses fonctions principales sont très semblables à celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté. Il cadre donc avec les paramètres de l'unité ATESO. En raison de cette étroite similitude, il est inclus dans l'unité, sans qu'aucune autre procédure ne soit nécessaire. Rappelons que le

Branch together with 17 other positions, but the Board here has relied primarily upon the separate job description provided for job no. 000801.

[41] The next group of positions to be considered is a group of four positions with the Air Canada title of Departure Control System Development Analyst, job nos. 005680, 000581, 002878 and 002965. In the materials provided, these positions are identified as falling within a generic job description provided for Business Innovation Analyst in the Information Technology Branch. On the basis that these positions are similar in function to the previously discussed Business Analyst positions, these positions too fall outside of the TMOS scope as not being previously included in a bargaining unit and as not being closely comparable to previously included Addendum positions.

[42] The next three Annex A listed positions, Air Canada titles of Developer QIK Res, Development Analyst QIK, and Development Analyst-QIK Access, job nos. 005165, 005799 and 005440 are also, on the basis of the information provided, performing Business Innovation Analyst functions falling outside the TMOS unit's scope as more administrative than operational. The Senior Analyst QIK Access job no. 005164 position similarly falls outside of the TMOS unit.

[43] The next listed group includes the Field Support Coordinator, job no. 002905, the Field Support Specialist job no. 003053 and the Field Support Specialist job no. 003052. Air Canada, in respect of this group in its submissions of April 4, 2002, provided a comparison of functions of the CAIL Project Leader Maintenance and Technical Information Services (MTIS) functions and those of the Field Support Specialists and Coordinator. Additionally, documentation was provided in respect of the individual positions. Taken as a whole this information contains slightly diverging information. As an example, the key activities for job no. 003053 list the hands-on role of trouble-shooting as part of the primary key activity of the position. The analysis provided suggests that trouble-shooting, as an example, is not directly done but that problems are forwarded for resolution by a

poste nº 000801 est mentionné dans la description de poste générale de l'analyste des innovations commerciales au service de la technologie de l'information avec 17 autres postes, mais le Conseil s'est fondé principalement, dans la présente affaire, sur la description de poste distincte qui a été fournie relativement au poste nº 000801.

[41] Le groupe de postes suivant comprend quatre postes portant le titre, à Air Canada, d'analyste - conception de systèmes de contrôle de départ (nºs 005680, 000581, 002878 et 002965). Dans les documents fournis, il est indiqué que ces postes sont compris dans la description de poste générique fournie relativement au poste d'analyste des innovations commerciales au service de la technologie de l'information. Les fonctions de ces postes étant semblables à celles des postes d'analyste des systèmes de gestion, dont il a été question précédemment, ils sont aussi exclus de la portée de l'unité ATESO car ils ne faisaient pas partie d'une unité de négociation dans le passé et n'ont guère de points communs avec les postes du groupe ajouté jadis inclus.

[42] Les trois postes qui figurent ensuite à l'annexe A, à savoir ceux de concepteur, système QIK-Res, d'analyste de la conception, système QIK, et d'analyste de la conception, système QIK Access (nºs 005165, 005799 et 005440), comportent eux aussi, d'après l'information fournie, des fonctions du poste d'analyste des innovations commerciales qui sont exclues de la portée de l'unité ATESO, car elles sont de nature plus administrative qu'opérationnelle. Le poste d'analyste principal, QIK Access (nº 005164), est aussi exclu de l'unité ATESO.

[43] Le groupe suivant de postes englobe ceux de coordonnateur - soutien sur place (nº 002905) et de spécialiste - soutien sur place (nºs 003053 et 003052). Dans ses observations en date du 4 avril 2002 relativement à ce groupe de postes, Air Canada compare les fonctions des responsables de projet des services d'information technique et d'entretien (SITE) à LACI avec celles des postes de spécialiste et de coordonnateur, soutien extérieur. Des documents ont été soumis relativement à chacun des postes, mais, dans l'ensemble, l'information qu'on y trouve est quelque peu contradictoire. Ainsi, dans les activités principales, il est indiqué que le titulaire du poste nº 003053 assure lui-même le service de dépannage. Or, l'analyse fournie indique plutôt le contraire, c'est-à-dire que les problèmes sont transmis à un entrepreneur externe. En revanche, si on examine l'ensemble des tâches décrites

contracted third party supplier. However, if the tasks provided are considered, as an assemblage, and their fundamental orientation is considered, even ignoring the small discrepancies, it appears that the core functions of the positions in question are technical support functions in direct technical support of operations, and to a very much less significant extent strategic business functions. Thus, the three Field Support positions of focus appear to be much more directed to Information Technology support. The core functions of the positions are so closely allied to the CAIL Systems Analyst/Project Leader functions that they fall to be included in the TMOS unit. On the basis of the information provided as well, on balance, the positions, while to an extent supervisory do not appear to be managerial within the *Code* tests and should not be excluded as managerial.

[44] Job no. 003625, IT Business Analyst Mtc & Engineering Systems on the basis of the information provided, which is not extensive, appears to fall within the Business Innovation Analyst job description and hence on balance should be viewed in the business development and not the technical support context. As such, it is outside the TMOS unit's scope.

[45] The next group of positions to receive consideration includes those positions related to the RES III database. These positions include job nos. 002901, 002902 and 002903; Sr. RES III Database Coordinator, Lead RES III Database Coordinator, and RES III Database Coordinator. Also included are two RES III Tester positions, job nos. 004420 and 005652 and the position of RES III Development Testing Team Leader job no. 005439. In respect of these positions the Board was provided job descriptions and two job comparison sheets. The first job comparison sheet compared the RES III Database Coordinator positions excluding that of RES III Development Testing Team Leader to the CAIL Project Leader MTIS position; the second similarly compared the RES III Tester positions. Again, as in respect of the Field Support Coordinator group, there were discrepancies and differences of emphasis noted when the specifically described functions for the relevant positions were compared to the comparison sheet. For instance it is a listed responsibility of the RES III Database Coordinator in the job description provided to support the maintenance of the RES III database. The job comparison on the other hand indicates that the maintenance of the existing systems is "performed by 3rd party supplier." In fact, a

et qu'on prend aussi en considération leur orientation fondamentale, même en faisant abstraction des divergences négligeables, il semble que les fonctions principales des postes soient des fonctions d'appui technique direct aux opérations, et dans une bien moindre mesure, des fonctions de nature stratégique. Ainsi donc, les trois postes paraissent être davantage axés sur le soutien de la technologie de l'information. Leurs fonctions principales de ces postes sont à ce point semblables à celles des postes d'analyste des systèmes/responsable de projets à LACI, qu'il convient de les inclure dans l'unité ATESO. Compte tenu de l'information fournie également, tout bien considéré et bien qu'ils comportent dans une certaine mesure des fonctions de supervision, ils ne semblent pas entrer dans la catégorie des postes de direction au sens du *Code* et ne devraient donc pas être exclus de l'unité pour cette raison.

[44] Compte tenu de l'information sommaire fournie, le poste d'analyste des systèmes de gestion TI, systèmes d'entretien et d'ingénierie (n° 003625), paraît cadrer avec celui du poste d'analyste des innovations commerciales. En conséquence, il devrait donc être examiné dans le contexte de la recherche de clients et non de l'appui technique. Pour cette raison, il est exclu de l'unité ATESO.

[45] Le groupe suivant de postes réunit les postes qui sont liés à la base de données RES III, soit ceux de coordonnateur principal, base de données RES III, de coordonnateur en chef, base de données RES III, et de coordonnateur, base de données RES III (nos 002901, 002902 et 002903). Sont aussi inclus deux postes de contrôleur, base de données RES III (nos 004420 et 005652), et le poste de chef d'équipe, contrôle et développement de la base de données RES III (n° 005439). Le Conseil a obtenu les descriptions de ces postes ainsi que deux feuilles de comparaison. La première compare les postes de coordonnateur, base de données RES III, à l'exclusion des postes de chef d'équipe, contrôle et développement de la base de données RES III, avec celui de chef de projet, SITE, à LACI; la deuxième compare de la même manière les postes de contrôleur, base de données RES III. Là encore, comme ce fut le cas pour le groupe des coordonnateurs, soutien extérieur, des incohérences et des divergences quant à l'importance accordée à certaines fonctions ont été relevées lorsque les fonctions particulières de chaque poste ont été confrontées à la fiche de comparaison. Par exemple, la description de poste indique qu'il incombe notamment au coordonnateur de la base de données RES III d'offrir un

comprehensive reading of the data provided is more suggestive of a shared responsibility with the Database Coordinator having a level of highly technical responsibility for system maintenance, working with the third party supplier. In the case of the comparison of Project Leader MTIS to the RES III Tester positions, job nos. 004420 and 005652, as another instance, the comparison states that all relevant technical support is provided by third party suppliers. The Tester job descriptions for job nos. 004420 and 005652 indicates expressly: "Provide technical support and procedural support to internal AC groups and define permanent solutions to recurring problems in consultation with others in the RSM group as well as external groups such as IBM." Taken together, the relevant job descriptions are on balance indicative of a more integrated and supportive relationship and of a shared responsibility for controlling the carrying out of technical functions directly comparable to those of the CAIL Addendum Project Leaders, than of the carrying out of Business Analyst functions. These five positions of Database Coordinators and Testers then, as well, should be taken as so directly comparable in core functions to the Addendum group that they fall within the TMOS unit. The position of Team Leader, job no. 005439, on examination of its job functions also falls within the same rationale. It too is responsible on the basis of the job description provided for technical and procedural support, and is seen to be primarily technical in its core orientation. Although on April 4, 2002 Air Canada indicated that the above positions might fall within the potential Office, Clerical and Administrative Support unit, on the basis of the provided job descriptions and other materials and submissions, considering the core job functions of these positions, they are most properly included within the TMOS unit.

[46] In respect of job nos. 005730 and 003596, Reservation Development Analysts in the Information Technology Branch, no sufficient information was provided by either party to allow core functions and other aspects of the positions to be determined. The Board accordingly is not in a position to decide in respect of these positions until additional information is

appui aux fins de l'entretien de la base de données RES III. Or, la fiche de comparaison indique que l'entretien des systèmes existants est «assuré par un entrepreneur externe» (traduction). En fait, l'examen attentif de l'ensemble des renseignements fournis pointe davantage en direction d'une responsabilité partagée entre le coordonnateur de la base de données, qui assume des responsabilités très techniques aux fins de l'entretien du système, et l'entrepreneur externe. Pour utiliser un autre exemple, si l'on compare le poste de chef de projet, SITE, avec celui de contrôleur de la base de données RES III (nos 004420 et 005652), on constate que l'appui technique nécessaire est essentiellement fourni par des entrepreneurs externes. Les descriptions des postes de contrôleur nos 004420 et 005652 indiquent expressément que le titulaire «offre un appui technique aux groupes internes d'AC et conçoit des solutions permanentes aux problèmes périodiques en collaboration avec d'autres employés du groupe de «RSM» ainsi que des groupes externes comme IBM» (traduction). Dans l'ensemble, les descriptions de poste pertinentes pointent généralement en direction d'une relation d'appui intégrée et d'un partage des responsabilités en matière de contrôle de l'exécution des tâches techniques directement comparables aux fonctions des responsables de projets du groupe ajouté de LACI, qu'à celles des analystes de systèmes de gestion. Ainsi donc, les fonctions principales de ces cinq postes de coordonnateur et de contrôleur de la base de données devraient aussi être considérées comme étant si directement comparables à celles du groupe ajouté qu'elles cadrent avec les paramètres de l'unité ATESO. Le même raisonnement s'applique aux fonctions du poste de chef d'équipe (nº 005439). D'après la description de poste fournie, le titulaire de ce poste offre lui aussi des services d'appui technique et opérationnel, et ses fonctions principales sont considérées comme essentiellement techniques. Bien qu'Air Canada ait indiqué, le 4 avril 2002, que les postes susmentionnés pourraient être inclus dans l'unité des employés de bureau et de soutien administratif projetée, il reste que, d'après les descriptions de poste et les autres documents et observations fournis, et les fonctions principales de ces postes, ils sont à juste titre inclus dans l'unité ATESO.

[46] En ce qui concerne les postes d'analyste, conception, réservations (nos 005730 et 003596), à la direction de la technologie de l'information, les parties n'ont pas fourni suffisamment de renseignements pour que l'on puisse porter un jugement sur les fonctions principales et les autres aspects de ces postes. Il s'ensuit que le Conseil n'est pas en mesure de prendre quelque

provided. The parties are asked to consider the situation of these positions interactively before again referring their situation to the Board.

[47] The two positions of E-Technologies Senior Architect, job no. 005116 and Senior Business Innovation Analyst, job no. 000790, may be grouped together. Both the comparison of these positions to the Project Leader MTIS which was provided and the job descriptions provided support Air Canada's position that these positions are Strategic and Business Analyst positions, which although related to technology and technological issues, approach their tasks primarily from the business perspective, and hence fall outside of the TMOS unit's scope. There are no other positions comparable to those of System Analyst and/or Project Leader remaining to be analysed within the Information Technology Branch.

[48] Six positions are identified within the Loyalty Programs Department or Branch. Since all functions within this branch fall outside the scope of the TMOS bargaining unit, these positions too are not within that scope.

[49] Job nos. 005837 and 004219 - Network Calibration Analysts - and no. 005166 - Network Performance Analyst - as well as no. 000555 - Senior Business Analyst in the Network Planning and Marketing Branch, are not within the functions generally found in the TMOS unit and in addition are in their core directed to business planning and development. As such, they fall outside the scope of the TMOS unit.

[50] Job no. 005784 - Employee Benefit & Systems Support Analyst - and no. 005704, People Development & Services Learning Development Specialist - provide services which are only indirectly related to Technical Maintenance and Operational Support functions. Additionally, the duties of the positions include responsibilities in respect of the development of negotiating positions and the support and coaching of management which raise questions of incompatibility between the required roles and bargaining union membership. The two positions are outside of the scope of the TMOS unit.

décision que ce soit concernant ces postes tant qu'il n'aura pas obtenu de renseignements supplémentaires. Les parties sont priées d'examiner la situation de ces postes ensemble avant de renvoyer à nouveau le dossier au Conseil.

[47] Les deux postes d'analyste principal, technologies en ligne (n° 005116), et d'analyste principal, systèmes de gestion (n° 000790), peuvent être regroupés. La comparaison de ces postes avec le poste de chef de projet, SITE, fournie au Conseil, et les descriptions de poste pertinentes corroborent la prétention d'Air Canada selon laquelle il s'agit de postes stratégiques liés à l'analyse des systèmes de gestion, qui, bien que de nature technique, concernent principalement la gestion de l'entreprise, et qui sont donc exclus de la portée l'unité ATESO. Aucun autre poste ne se compare à celui d'analyste des systèmes/responsable de projets au service de la technologie de l'information.

[48] Six postes sont identifiés au service ou à la direction des programmes de fidélisation. Comme aucune des fonctions accomplies à l'intérieur de cette direction ne sont comprises dans la portée de l'unité de négociation ATESO, ces postes en seront donc aussi exclus.

[49] Les fonctions des postes d'analyste du calibrage du réseau (n^{os} 005837 et 004219), d'analyste du rendement du réseau (n° 005166) et d'analyste principal des systèmes de gestion (n° 000555), à la direction de la planification du réseau et du marketing, ne cadrent pas avec les fonctions générales des employés de l'unité ATESO; qui plus est, elles se rapportent essentiellement à la planification et au développement organisationnel. Pour cette raison, elles sont exclues de la portée de l'unité ATESO.

[50] Le spécialiste, avantages sociaux et soutien des systèmes (n° 005784), et l'analyste, perfectionnement et soutien, particuliers (n° 005704), offrent des services n'ayant qu'un lien indirect avec les fonctions d'entretien technique et de soutien opérationnel. En outre, les tâches de ces postes concernent notamment la préparation de positions de négociation ainsi que le soutien et l'encadrement de la direction, ce qui soulève des questions d'incompatibilité entre les attributions des postes et l'appartenance à un syndicat. Les deux postes sont exclus de la portée de l'unité ATESO.

[51] There are ten positions within the Technical Services Branch or function to be compared to the System Analyst and/or Project Leader function. The first group of these positions to be considered is a group of three including job no. 006454, Artos Support Technician, job no. 004664, Artos Data Integrity Technician, and job no. 004666 PP, Artos Support Technician. In respect of these positions, the IAM&AW submit that they are included because their work falls within the core functions of the CAIL Addendum Systems Analyst group and the core functions of other system users within the Addendum group such as Planners and Expediters. The IAM&AW submissions additionally cite the consideration that the positions in question have a hands-on relationship with maintenance and technical information systems such as those that existed at CAIL. As a first consideration it is clear that the functions in question are directly involved with and in direct support of technical, maintenance and operational support functions. The Board was provided with a Position Vacancy Advice document and a job description in respect of job nos. 006454 and 004666, and a job description for job no. 004664. The data and the job descriptions provide support for the assertion that the positions in question as their core orientation are technical support positions with a hands-on and direct relationship to technical and operations functions. The positions are essentially so comparable to former Addendum functions that no effective distinction can be drawn and they should be included within the TMOS unit.

[52] With respect to job no. 001025, Business Innovation Analyst, the job description provided indicates that this position like others previously discussed is oriented not toward technical, maintenance and operational support work but is directed generally and primarily to business analyst functions.

[53] The job description of job no. 004631, Cabin Interiors Avionics Technician on the other hand indicates that the work is directly related to aircraft maintenance, and this position appears directly related and analogous to functions already within both Air Canada and CAIL pre-existing bargaining units. Given its clear functional relationship and its close parallel to CAIL bargaining unit functions, this position falls within the TMOS unit. The same Position Vacancy Advice was presented for job nos. 003962 and 006105, Digital Data Administration Specialists. Again, these primarily technical positions are closely and directly

[51] Dix postes de la direction des services techniques doivent être comparés au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets. Le premier groupe de postes en comprend trois, soit ceux de technicien de soutien - logiciel PP Artos (nº 006454), de technicien, intégrité des données - logiciel Artos (nº 004664), et de technicien de soutien - logiciel PP Artos (nº 004666). L'AIMTA soutient que ces postes sont inclus parce que leurs fonctions principales cadrent avec celles des analystes des systèmes du groupe ajouté de LACI et d'autres utilisateurs des systèmes qui font partie de ce même groupe, comme les planificateurs et les expéditeurs. Dans ses observations, l'AIMTA mentionne également que les titulaires des postes en question s'occupent eux-mêmes des systèmes d'entretien et d'information technique comme ceux qui existaient à LACI. À première vue, il est clair que les fonctions en question sont liées directement aux fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel. Le Conseil a reçu un avis de poste vacant et une description de poste relativement aux postes nºs 006454 et 004666 et 004664. Cette information corrobore la prétention voulant qu'il s'agisse essentiellement de postes d'appui technique dont les titulaires accomplissent eux-mêmes des tâches de nature technique et opérationnelle. En substance, les fonctions sont à ce point comparables aux anciennes fonctions du groupe ajouté qu'il est impossible de les distinguer, si bien que les postes devraient être inclus dans l'unité ATESO.

[52] En ce qui concerne le poste d'analyste des systèmes de gestion (innovations) (nº 001025), la description qui en a été fournie indique qu'à l'instar d'autres postes examinés précédemment, ce poste comporte non pas des fonctions en matière d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel, mais plutôt, essentiellement, des fonctions d'analyste des systèmes de gestion.

[53] La description du poste de technicien en avionique - aménagement intérieur (nº 004631), indique, par contre, que les tâches se rapportent directement à l'entretien des aéronefs. Ce poste paraît être directement lié et analogue aux fonctions accomplies par des employés des unités de négociation antérieures à Air Canada et LACI. Compte tenu de cette relation fonctionnelle incontestable et de la concordance quasi parfaite avec les fonctions de l'unité de négociation de LACI, ce poste est inclus dans l'unité ATESO. Le même avis de poste vacant a été soumis relativement aux postes de spécialiste, administration des systèmes

parallel to the CAIL Addendum System Analyst and other Addendum unit functions and will inevitably be functionally connected. Given their orientation and core functions, these positions fall within the TMOS unit.

de données numériques (nos 003962 et 006105). Une fois de plus, ces postes de nature technique essentiellement correspondent étroitement et directement au poste d'analyste des systèmes et à d'autres postes du groupe ajouté de LACI inclus dans l'unité et seront inévitablement liés sur le plan fonctionnel. En raison de leur orientation et de leurs fonctions principales, ces postes sont inclus dans la portée de l'unité ATESO.

[54] Job no. 006392 - Engine Repair Technician - also falls well within the scope of the existing bargaining unit, and is analogous to and related to the core functions within the Addendum Group. It is included in the TMOS unit.

[54] Les fonctions du poste de technicien, réparation du groupe moteur (n° 006392), sont aussi clairement visées par la portée de l'unité de négociation existante; elles sont en outre analogues et liées aux fonctions principales du groupe ajouté. Le poste est donc inclus dans l'unité ATESO.

[55] The Air Canada E-Purchasing Business Analyst job no. 005925 seems on balance marginally less technical and operational and more administrative and hence falls outside of the group of positions clearly analogous to the Addendum group category. It is, hence, not included in the TMOS unit.

[55] Tout bien considéré, le poste d'analyste des achats en ligne à Air Canada (n° 005925) semble de nature plus administrative que technique et opérationnelle, de sorte qu'il ne se compare pas avec les postes clairement analogues à ceux du groupe ajouté. Il n'est donc pas inclus dans l'unité ATESO.

[56] The final System Analyst and/or Project Leader equivalent listed is the Air Canada position of job no. 003506 - Technical Training Systems Manager. An examination of the purposes, scope and core job requirements information provided in respect of this position indicates that its responsibilities are somewhat broader than the functions of the comparable Addendum positions. Additionally, the position has responsibility for staff assignment, direction, assessment and hiring and for human resources reductions. The noted functions strongly suggest that the position is above the level of supervisory, falling into the management category under *Code* principles. Finally, this position is oriented to a greater degree toward more strategic business functions than technical functions. It clearly falls outside of the TMOS unit.

[56] Le dernier poste équivalent au poste d'analyste des systèmes/responsable de projets qui figure sur la liste est le poste n° 003506 d'Air Canada, gestionnaire, systèmes d'instruction technique. L'examen des renseignements fournis quant à l'objet, aux attributions et aux exigences principales de ce poste indique que ses responsabilités sont un peu plus générales que celles des postes comparables du groupe ajouté. En outre, le titulaire de ce poste est responsable de l'affectation, de l'orientation, de l'évaluation et du recrutement du personnel ainsi que des compressions d'effectif. Ces fonctions indiquent clairement qu'il s'agit d'un poste de niveau supérieur à celui de superviseur et qu'il entre dans la catégorie des postes de direction compte tenu des principes énoncés dans le *Code*. Enfin, les fonctions sont de nature plus stratégique que technique. Manifestement, ce poste est exclu de l'unité ATESO.

[57] Sixteen positions listed in Air Canada's Appendix A of April 4 remain to be considered. These are possible look-alikes to a variety of Addendum Job Titles. It will be necessary to consider them in turn.

[57] Il reste à examiner seize postes de l'annexe A d'Air Canada en date du 4 avril. Ces postes pourraient être des postes équivalents à toute une gamme de postes du groupe ajouté. Il est donc nécessaire de les examiner à tour de rôle.

[58] Three positions at Air Canada, job nos. 004045, 003663 and 002729, Senior Building Services Coordinators in the Corporate Real Estate Function or Branch, have been identified for consideration in relation to the Addendum positions of Building

[58] Trois postes d'Air Canada, soit ceux de coordonnateur principal, services immobiliers (nos 004045, 003663 et 002729), à la direction des propriétés immobilières de la société, ont été identifiés et doivent donc être examinés par rapport aux postes de

Maintenance Planner/Scheduler. Here, it would appear from a consideration of the materials provided that the functions of the positions in question are at their core related to general property planning management and broad in scope. Given that these positions appear to have a broad business orientation, their core functions would appear to fall outside the TMOS unit and they are hence not included in the bargaining unit.

préposé à l'affectation/préposé à la planification, entretien des immeubles du groupe ajouté. Dans ce cas-ci, il semblerait, à l'examen des documents fournis, que les tâches principales des titulaires des postes en question soient liées à la gestion générale de la planification immobilière et sont de nature générale. Pour cette raison, elles ne paraissent pas être visées par la portée de l'unité ATESO; les postes sont donc exclus de l'unité de négociation.

[59] The Air Canada positions of Flight Operations Instructor, job no. 001218, Flight Simulator Instructor, no. 001219, and Full Flight Simulator Instructor, no. 005808, in Flight Operations are outside the scope of the functions of Technical Maintenance and Operational Support, since they relate directly to flight operations and the incumbents do not train TMOS personnel. As such the IAM&AW, in its submissions, has acknowledged that they are notionally outside the scope of the TMOS unit.

[59] Les fonctions des postes d'instructeur, opérations aériennes (nº 001218), d'instructeur, simulation de vol (nº 001219), et d'instructeur, simulation complète de vol (nº 005808), aux opérations aériennes d'Air Canada, ne cadrent pas avec les fonctions relatives à l'entretien technique et au soutien opérationnel, puisque ces postes se rapportent directement aux opérations aériennes et que leurs titulaires ne forment pas le personnel de l'unité ATESO. Pour cette raison, l'AIMTA reconnaît dans ses observations qu'ils sont exclus de la portée théorique de l'unité ATESO.

[60] Three positions, job no. 003804, Mandatory Airworthiness Requirement Controller, no. 005622, Airworthiness Controller and no. 001205, Technical Investigator, have been referred for consideration in respect of the Addendum position of Quality Auditor. The Airworthiness Controller position, no. 005622, is responsible for the direction of the Process Auditor position, which according to the provided submissions is aligned with the CAIL Quality Auditor position. Additionally, the position has managerial and supervisory functions above the Quality Auditor responsibilities set out in the submissions provided by the IAM&AW which indicate that the CAIL position was involved directly and primarily in the conduct of production and maintenance audits. The Airworthiness Controller position, job no. 005622, therefore, is not directly comparable to the unionized Quality Auditor position. The second position to be considered, the Mandatory Airworthiness Requirement Controller, is concerned with the management rather than the conduct of certain audit related functions. As a result, this position as well cannot be taken to be equivalent to the CAIL Quality Auditor position. On the other hand the Technical Investigator, job no. 001205 is directly involved in the performance and conduct of auditing activities. On balance, this position is directly comparable to the CAIL Quality Auditor position to such an extent that it is included in the TMOS bargaining unit.

[60] Trois postes de contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité (nº 003804), de contrôleur, navigabilité (nº 005622), et d'enquêteur technique (nº 001205) doivent être examinés par rapport au poste de vérificateur de la qualité du groupe ajouté. Le contrôleur, navigabilité (nº 005622), dirige le travail du vérificateur des procédures, lequel, d'après les observations reçues, est l'équivalent du vérificateur de la qualité à LACI. En outre, le poste comporte des fonctions de gestion et de supervision supérieures à celles du vérificateur de la qualité décrites dans les observations de l'AIMTA et selon lesquelles le titulaire du poste en question à LACI participe directement et principalement à des vérifications de la production et de l'entretien. Les fonctions du poste de contrôleur, navigabilité (nº 005622), ne se comparent donc pas directement à celles du poste syndiqué de vérificateur de la qualité. Le deuxième poste, celui de contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité, concernent davantage la gestion que l'exécution de certaines tâches de vérification. En conséquence, ce poste ne peut pas non plus être considéré comme l'équivalent du poste de vérificateur de la qualité de LACI. Par contre, l'enquêteur technique (nº 001205) participe directement aux activités de vérification. Tout bien considéré, ce poste est directement comparable au poste de vérificateur de la qualité de LACI, à tel point qu'il est inclus dans l'unité de négociation ATESO.

[61] The next position to be considered is Air Canada job no. 005829, Engineering Training and Development Specialist, compared to the Addendum function of Senior Instructor/Developer. The IAM&AW submissions of April 29, 2002, indicate that the CAIL Instructor Developers and Senior Instructor Developers in the Addendum unit delivered training relating to the technical services department, including the training of external customers. The IAM&AW indicated its agreement that it did not represent training positions and did not seek the inclusions of positions that were neither technical in content nor directed at Technical Operations employees. The materials forwarded with the April 29, 2002 submissions also included details of the work performed by Technical Instructor/Developer positions including certain detailed job descriptions of Senior Instructor work from the Canadian Airlines Training Control Manual. The job description of job no. 005829 provided by Air Canada, discloses that there is a significant degree of overlap in the job functions of that position with certain of the CAIL Senior Instructor positions, particularly given that Senior Engineers, Operations and Performance are included in the Addendum group of the TMOS unit. At the same time, there is no evidence included of a position in the Addendum unit directed specifically to Engineering Training and Development, with a focus beyond technical training to include non-technical training to assist Engineers in their career progression. Additionally, the Air Canada Specialist position rather than being focussed on the specifics of the content of the training and its delivery, focuses upon broad career program planning. As such, this position on balance would appear to be outside the scope and function of the Addendum equivalent group and hence, not previously unionized in either organization, although notionally it could be. Hence, this position does not in this process fall within the TMOS group, although given the uniqueness and singularity of the position and the orientation of its core functions, it could be included in the bargaining unit should that be the wish of the incumbent.

[61] Le poste suivant est celui de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique (n° 005829), à Air Canada. Il faut le comparer au poste d'instructeur/préposé à la mise au point principal du groupe ajouté. Dans ses observations datées du 29 avril 2002, l'AIMTA indique que les instructeurs/préposés à la mise au point, et les instructeurs/préposés à la mise au point principaux qui font partie de l'unité du groupe ajouté de LACI donnaient de la formation au personnel des services techniques ainsi qu'à des clients externes. L'AIMTA admet qu'elle ne représente pas de titulaires de postes de formation et qu'elle ne sollicite pas l'inclusion de postes autres que des postes techniques aux opérations techniques. Les documents annexés aux observations datées du 29 avril 2002 fournissent également des précisions sur les fonctions de l'instructeur technique/préposé à la mise au point, notamment la liste détaillée des tâches de l'instructeur principal, tirée du Manuel de contrôle de la formation des Lignes aériennes Canadien. La description du poste n° 005829 fournie par Air Canada révèle que les fonctions de ce poste recoupent, dans une large mesure, celles de certains postes d'instructeur principal de LACI, d'autant plus que les ingénieurs principaux, opérations et rendement, sont inclus dans le groupe ajouté de l'unité ATESO. Par ailleurs, rien n'indique qu'il existe, dans l'unité du groupe ajouté, un poste de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique dont les fonctions débordent le cadre de la formation technique pour inclure la formation non technique des ingénieurs afin de les conseiller dans leur cheminement professionnel. De plus, les fonctions du poste de spécialiste à Air Canada sont axées non pas sur le contenu de la formation et la présentation de la matière, mais sur la planification professionnelle en général. Tout bien considéré, ce poste ne paraît pas comporter les mêmes attributions et fonctions que les postes équivalents du groupe ajouté ni avoir été syndiqué dans l'une ou l'autre des entités antérieures, bien que rien, en théorie, ne s'oppose à ce qu'il le soit. Il s'ensuit qu'en l'espèce, ce poste ne semble pas être visé par la portée de l'unité ATESO, encore que, vu le caractère unique et singulier de ses fonctions principales, il pourrait être inclus dans l'unité de négociation si telle était la volonté de son titulaire.

[62] The next position, that of Maintenance Program Support Technician, job no. 004459, compared to the position of Technical Writer at CAIL, is the sole position which the parties are in agreement is a direct match and should be included within the TMOS unit. Hence, it is included.

[62] Le poste suivant, celui de technicien de soutien, programme d'entretien (n° 004459), que l'on compare au poste de rédacteur technique à LACI, est le seul poste que les deux parties considèrent comme un équivalent parfait et qui devrait être inclus dans l'unité ATESO. Il est donc inclus.

[63] The last group of positions listed in Annex A are three Strategic Purchasing Manager positions in the Technical Service Branch at Air Canada, compared to the Addendum position of Senior Buyer Analyst. The job numbers of the three positions are 004106, 004126 and 006074. Air Canada argues that the key task of the position of Senior Buyer Analyst was to perform inventory control and to source and buy material and components, and that the three relevant positions of Strategic Purchasing Manager were responsible to formulate corporate strategies, negotiate contracts and perform other tasks. Alternately, Air Canada argues that the incumbents of the three positions were in a conflict of interest situation charged with obtaining goods and services at the best price, including obtaining services by outsourcing certain tasks performed by unionized personnel.

[64] The IAM&AW argues that the information provided by Air Canada on April 4, 2002, (which describes the relevant positions as "Manager, Purchasing-Airports") indicates that the positions are in fact the direct equivalents of the CAIL Addendum Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions. The IAM&AW also suggests that the positions identified in the job evaluation as Manager, Purchasing-Airports do not perform the work potentially involving the purchase of services provided by union personnel and hence creating a conflict of interest if unionized. It is suggested that this work is done by the Strategic Purchasing Specialist, not claimed by the IAM&AW as being in the TMOS unit. Air Canada in turn, on May 8, 2002, indicated that in its view the positions of Manager, Purchasing-Airports were not equivalent to the CAIL Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions but to the CAIL position of Purchasing Managers to whom the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions reported. In turn the IAM&AW on May 15, 2002 submitted that a review of the documentary evidence would indicate that the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst positions were in fact a close parallel to the positions of Manager, Purchasing Airports. While there is a disagreement at the level of the submissions, the Board's examination and comparison of the descriptions of job functions indicates that there is in fact a sufficiently close parallel in respect of the functions being performed by the positions in question that they should be included within the TMOS bargaining unit.

[63] Le dernier groupe de postes indiqué à l'annexe A est formé de trois postes, soit ceux de gestionnaire, achats stratégiques, à la direction des services techniques d'Air Canada, que l'on doit comparer au poste d'analyste principal des achats du groupe ajouté. Ces trois postes portent les numéros 004106, 004126 et 006074. Air Canada fait valoir, d'une part, que les fonctions principales de l'analyste principal des achats étaient de contrôler les stocks, de trouver des sources d'approvisionnement et d'acheter des pièces et des composantes et, d'autre part, que les trois gestionnaires en question étaient chargés de formuler les stratégies de l'entreprise, de négocier des contrats et d'exécuter d'autres tâches. Subsidiairement, Air Canada soutient que les titulaires des trois postes étaient en conflit d'intérêts parce qu'ils étaient chargés d'obtenir les produits et services au meilleur prix, y compris en confiant à des sous-traitants des tâches exécutées par le personnel syndiqué.

[64] L'AIMTA fait valoir que les documents fournis par Air Canada le 4 avril 2002 (et dans lesquels les postes pertinents portent le titre de «gestionnaire des achats, aéroports») indiquent que les postes équivalent en fait directement à ceux d'acheteur/analyste et d'analyste principal des achats du groupe ajouté de LACI. L'AIMTA ajoute que les postes de gestionnaire des achats, aéroports, indiqués dans la fiche d'évaluation, ne comportent pas de fonctions liées à l'achat éventuel de services fournis par du personnel syndiqué susceptible de les placer en conflit d'intérêts s'ils étaient inclus dans une unité de négociation. Ces tâches sont confiées au spécialiste des achats stratégiques, dont l'AIMTA ne sollicite pas l'inclusion dans l'unité ATESO. Par ailleurs, le 8 mai 2002, Air Canada indique qu'à son avis, les postes de gestionnaire des achats, aéroports, n'équivalent pas aux postes d'analyste des achats et d'analyste principal des achats à LACI, mais plutôt au poste de gestionnaire des achats à LACI, dont relèvent l'analyste des achats et l'analyste principal des achats. Par contre, l'AIMTA fait valoir, le 15 mai 2002, que la preuve documentaire indique que les postes d'analyste des achats et d'analyste principal des achats avaient beaucoup de points communs avec les postes de gestionnaire des achats, aéroports. En dépit des divergences de vue relevées dans les observations, l'examen et la comparaison des descriptions de poste indiquent qu'il y a suffisamment de points communs entre les fonctions des postes en question pour inclure ceux-ci dans l'unité de négociation ATESO.

B - Annex A - Air Canada Appendix C, April 4, 2002

[65] It is next useful to turn to the positions listed in the second part of Annex A provided as Appendix C by Air Canada on April 4, 2002, entitled Potential Flight Technical Services Look-Alike Positions. These include five (5) positions in the Flight Operations Branch which are compared to the Aeronautical/Engineering/Support Analyst Addendum positions at CAIL and ten (10) positions in the Air Canada Technical Services Branch, compared to CAIL Engineering Analyst Addendum positions. The Flight Operations positions will be considered first.

[66] There are two different Air Canada positions compared. The first of these is the Aeronautical Service Technician Position, Air Canada job nos. 001307 and 005627. Air Canada submitted on April 4, 2002, that these two positions, like all of the other positions in Annex A but one are not counterparts to the referenced CAIL positions. An examination of the job description provided indicates that the essential function of these two positions is to maintain an electronic, computerized database respecting navigational data, including routes, airways, and centre stored flight plans and to input data into certain aircraft onboard computers. Since paragraphs 73, 74 and 85-90 of the IAM&AW submissions indicated that even after 1994 when certain functions at CAIL were outsourced, the functions performed by the Aeronautical Service Technicians were performed by unionized employees at CAIL and were indistinguishable from the Air Canada positions, job nos. 001307 and 005627, fall within the TMOS bargaining unit.

[67] The next group of positions to be considered are job nos. 002251, 002250 and 002249, Airways Draftsperson positions at Air Canada. The data provided to the Board suggests that these positions did not have direct CAIL equivalents and they are excluded from the bargaining unit on that basis.

[68] In the Technical Services Branch there are ten (10) positions to be considered. The CAIL submissions of April 29, 2002 suggest that the comparable Addendum positions included the Senior Engineer-Performance and Senior Engineering Analysts, Senior Engineering Analyst-Performance Engineering, Senior Engineer

B - Annexe A - Annexe C d'Air Canada, datée du 4 avril 2002

[65] Il convient maintenant de se pencher sur les postes indiqués dans la seconde partie de l'annexe A, qui constitue l'annexe C d'Air Canada, datée du 4 avril 2002, intitulée «Potential Flight Technical Services Lool-Alike Positions» [Correspondances possibles avec des postes des services techniques de vol]. Il s'agit de cinq (5) postes de la direction des opérations aériennes, qui sont comparés aux postes d'analyste, services aéronautiques, techniques et de soutien du groupe ajouté de LACI, et de 10 postes de la direction des services techniques d'Air Canada, qui sont comparés aux postes d'analyste technique du groupe ajouté de LACI. Les postes relatifs aux opérations aériennes seront examinés en premier.

[66] Deux postes distincts d'Air Canada sont comparés. Le premier est celui de technicien, services aéronautiques (n^{os} 001307 et 005627). Le 4 avril 2002, Air Canada fait valoir que ces deux postes, comme tous les autres postes figurant à l'annexe A, sauf un, ne sont pas analogues aux postes de LACI mentionnés. L'examen de la description de poste fournie indique que la fonction principale de ces deux postes consiste à maintenir une base de données électronique et informatisée sur la navigation, y compris les itinéraires, les voies aériennes, les plans de vol homologués, et à enregistrer ces données dans les ordinateurs dont sont dotés certains aéronefs. Puisque les paragraphes 73, 74 et 85 à 90 des observations de l'AIMTA indiquent que, même après 1994, lorsque certaines fonctions de LACI ont été confiées à des sous-traitants, les tâches des techniciens des services aéronautiques étaient exécutées par des employés syndiqués de LACI et ne se distinguaient aucunement de celles des postes d'Air Canada, les postes n^{os} 001307 et 005627 sont donc visés par la portée de l'unité de négociation ATESO.

[67] Viennent ensuite les postes de concepteur de voies aériennes à Air Canada (n^{os} 002251, 002250 et 002249). Les données fournies au Conseil indiquent qu'ils n'ont pas d'équivalent direct à LACI; ils sont donc exclus de l'unité de négociation pour ce motif.

[68] Dix (10) postes doivent être examinés à la direction des services techniques. Les observations présentées par LACI le 29 avril 2002 indiquent que les postes comparables du groupe ajouté sont ceux d'ingénieur principal - performance, d'analyste principal d'ingénierie, d'analyste principal d'ingénierie

Performance, Senior Engineering Analyst-Weight and Balance, and Engineering Analysts. The materials provided indicate that at CAIL, post 1994 these positions concerned routing, approach procedures, coordination with airport authorities including surveys of navaids, runways and surrounding terrain conditions and certain aircraft performance issues. As well, in respect of weight and balance, post 1994, the CAIL positions addressed aircraft weight and balance related loadability and stability issues.

- performance, d'ingénieur principal - performance, d'analyste principal d'ingénierie - masse et centrage, et d'analyste d'ingénierie. Les documents qui ont été fournis au Conseil indiquent qu'après 1994, les fonctions de ces postes se rapportaient à l'établissement des itinéraires, aux procédures d'approche, à la coordination avec les administrations aéroportuaires aux fins notamment de l'inspection des aides à la navigation, des pistes et des terrains périphériques et de l'analyse de certaines questions concernant la performance des aéronefs. En outre, en ce qui concerne la masse et centrage, après 1994, les titulaires des postes en cause à LACI s'occupaient des questions de chargement et de stabilité.

[69] The first position to be considered is the Air Canada Fleet Specialist, job no. 001184. However, since an examination of the Position Vacancy Advice document provided by Air Canada suggests that the duties of this position were more broadly concerned with the technical performance of aircraft, this position is not parallel and directly comparable to those in the Addendum unit to an extent that it should immediately be included in the bargaining unit, hence it is not.

[69] Le premier poste examiné est celui de spécialiste de la flotte d'Air Canada (nº 001184). Toutefois, puisque l'avis de poste vacant fourni par Air Canada indique que les tâches concernent généralement la performance technique de l'aéronef, ce poste n'équivaut ni ne se compare directement aux postes qui font partie de l'unité du groupe ajouté au point de devoir être inclus d'office dans l'unité de négociation. Il en est donc exclu.

[70] There were no job descriptions submitted to indicate direct matches for the Air Canada positions of Power Plant Reliability Specialist, job no. 001180; Propulsion Specialist, no. 006320; Reliability Tech Analyst, no. 005527 and Repair Specialist, no. 006321. Consequently, they do not fall into the bargaining unit as a result of the merger process. The positions of Technician, (there appear to be two the same) both numbered job 000996, appear to be focussed on aircraft engine performance as a specialty and not to have had directly comparable CAIL specialties among the comparable positions identified by the IAM&AW. Hence, although they fall notionally within the scope of the TMOS unit they do not appear to have been included in the CAIL list based unit and will be excluded in the new bargaining unit description.

[70] Aucune description de poste n'a été fournie pour démontrer qu'il existait une correspondance exacte avec les postes de spécialiste - fiabilité du groupe motopropulseur (nº 001180), de spécialiste de la propulsion (nº 006320), d'analyste technique de la fiabilité (nº 005527) et de spécialiste des réparations (nº 006321) à Air Canada. En conséquence, ces postes sont pas visés par la portée de l'unité de négociation par suite de la procédure de fusion. Les postes de technicien (il semble y en avoir deux identiques), qui portent tous deux le numéro 000996, paraissent se rapporter surtout à la performance du groupe moteur de l'aéronef et ne semblent avoir aucun équivalent direct à LACI parmi les postes comparables identifiés par l'AIMTA. Donc, bien qu'en théorie, ils sont visés par la portée de l'unité de négociation ATESO, ils ne semblent pas avoir été inclus dans l'unité de LACI et seront exclus de la nouvelle description de l'unité de négociation.

[71] Job no. 001183, Technician Technical Operations (Component Maintenance) does not appear directly comparable to the Sr Engineering Analyst positions as is suggested as a potential match by Appendix C. However, it is in its core functions directly parallel to the Addendum System Analyst and/or Project Leader

[71] Le poste nº 001183, technicien, opérations techniques (entretien d'équipement), ne semble pas se comparer directement avec les postes d'analyste principal d'ingénierie, contrairement à ce qu'indique l'annexe C. Toutefois, sur le plan des fonctions principales, il correspond parfaitement au poste

functions and as such falls to be included in the TMOS bargaining unit.

[72] The remaining two positions, and the last two positions listed in Annex A, Technologist Technical Services, job no. 000915, and Test Cell Technician, no. 006391, are specialist technical positions which on the basis of the evidence now before the Board did not have direct equivalents in the pre-merger CAIL Addendum unit and should be excluded from the TMOS bargaining unit for the present.

C - April 16, 2002, Air Canada Lists, Annex B, and IAM&AW Suggested Inclusions

[73] The Air Canada submissions of April 4, 2002 and agreements of Air Canada counsel before the Board indicated that further information respecting positions not dealt with in the April 4 submissions would be forthcoming on April 16. Following the April 4 submissions, since ongoing processes continued, on April 12, 2002, the IAM&AW provided further submissions addressing Air Canada's previous submissions of December 7, 2001 and to a degree anticipating the Air Canada submissions of April 16, 2002. On April 12, the IAM&AW submissions indicated that certain functions within the ATS group at Air Canada at the time of the merger should fall within the TMOS unit as a consequence of *Air Canada et al. (147), supra*. In particular, the IAM&AW indicated that the TMOS unit should include:

- STOC Coordinators (Airports and Cargo);

- Ramp Manpower Planners (Airports and Cargo);

- Ramp Manpower Coordinators (Airports and Cargo);

- Manpower Planners (Technical Services);

- Maintenance Communicators (Technical Services); and

- GSE Support (Airports).

d'analyste des systèmes/responsable de projets du groupe ajouté et, pour cette raison, il doit être inclus dans l'unité de négociation ATESO.

[72] Les deux postes qui restent, et les deux derniers postes figurant à l'annexe A, sont ceux de technologue - services techniques (n° 000915) et de technicien - bancs d'essais (n° 006391). Ce sont des postes techniques qui, selon la preuve dont le Conseil dispose maintenant, n'avaient aucun équivalent direct dans l'unité du groupe ajouté de LACI avant la fusion et devraient donc être exclus de l'unité de négociation ATESO pour le moment.

C - Listes d'Air Canada, Annexe B, 16 avril 2002, et postes dont l'AIMTA propose l'inclusion

[73] Selon les observations d'Air Canada en date du 4 avril 2002 et les confirmations données par le procureur à l'audience, Air Canada était censée fournir, le 16 avril, des renseignements supplémentaires au sujet de postes dont elle n'avait pas traité dans ses observations du 4 avril. Après la présentation des observations en date du 4 avril, et puisque les procédures se poursuivaient l'AIMTA a répondu, le 12 avril 2002, des observations supplémentaires, en réponse aux observations d'Air Canada en date du 7 décembre 2001 et, dans une certaine mesure, aux observations qu'Air Canada allait présenter le 16 avril 2002. Dans ces observations, l'AIMTA indique que certaines fonctions relevant du groupe des ATS (services de la circulation aérienne) à Air Canada au moment de la fusion devraient être incluses dans l'unité ATESO du fait de la décision rendue dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, et plus particulièrement les postes suivants:

- coordonnateurs - centre de coordination des opérations d'escale (CCOE) (aéroports et fret);

- planificateurs du personnel affecté aux aires de trafic (aéroports et fret);

- coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic (aéroports et fret);

- planificateurs du personnel (services techniques);

- agents de communication - entretien (services techniques);

- soutien - GSE (équipement de servitude au sol) (aéroports).

[74] It is useful to consider the submissions in respect of each of the identified groups in turn. However, before this is done, it is useful to consider certain of the general issues raised in the IAM&AW submissions. The first of these is that the task of assessing job functions and classifications in respect of the positions in dispute is made more complex because the job functions of the positions of concern may vary depending upon the size of the base at which they are carried out. Air Canada divides its bases into three classes, A, B and C. The A class includes only the three largest Air Canada bases at Montreal, Toronto and Vancouver. The B class includes five mid-size stations at Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton and Winnipeg. There are ten C stations, including St. John and nine others. For purposes of simplifying the functional and job analysis undertaken and to make the work of classifying the positions in question within one or other bargaining unit easier, it was agreed to consider three representative locations, Toronto for A, Halifax for B and St. John as representative of C stations.

[75] The job functions of each position might also vary depending upon the department under which the positions work, whether Airports, Cargo, Technical Services or In-Flight. Obviously as well, job functions varied and still vary considerably depending on whether or not they evolved in Air Canada or CAIL, because of different operational and organizational conditions and working structures. Hence, the work location and department of each of the classes of work that the IAM&AW argued should be included in the TMOS unit must be considered in analysing the functions performed.

1 - STOC Coordinators

[76] The IAM&AW argued that the planning functions of STOC Coordinators (Station Operations Control Centre Coordinators) in respect of manpower and logistics were comparable to those of CAIL Senior Leads. The IAM&AW submissions argued that the "day of" adaption to changing and evolving circumstances on the ramp as aircraft arrived, and were parked and serviced, at CAIL handled in a unified way by Senior Leads, was at Air Canada A bases, divided into communications functions, performed by STOC Coordinators and in respect of the deployment of employees to cover operational needs arising by Manpower Planners. The IAM&AW argued that the STOC Coordinators at A bases did not perform managerial nor confidential duties and should be

[74] Les observations relatives à chacun des groupes mentionnés seront examinées à tour de rôle. Mais auparavant, il convient de se pencher sur certaines des questions générales soulevées par l'AIMTA. La première est que l'évaluation des fonctions et de la classification des postes en litige est compliquée par le fait que les fonctions de ces postes varient parfois selon l'importance de l'escale où elles sont accomplies. Air Canada divise ses escales en trois catégories, A, B et C. La catégorie A englobe uniquement les trois plus grandes escales d'Air Canada à Montréal, Toronto et Vancouver. La catégorie B est constituée des cinq escales de taille moyenne de Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton et Winnipeg. Il y a dix escales de catégorie C, dont celle de St-John. Pour simplifier l'analyse des fonctions et des postes et faciliter la classification des postes en question dans l'une ou l'autre unité de négociation, il a été déterminé d'un commun accord que trois emplacements représentatifs seraient examinés, soit ceux de Toronto pour la catégorie A, Halifax pour la catégorie B, et St-John pour la catégorie C.

[75] Les fonctions de chaque poste peuvent aussi varier selon le service dans lequel elles sont accomplies: aéroports, fret, services techniques ou opérations aériennes. À l'évidence aussi, les fonctions variaient et varient encore considérablement selon qu'elles sont propres ou non à Air Canada ou à LACI, en raison de conditions opérationnelles et organisationnelles et d'une organisation du travail différentes. Il faut donc tenir compte du lieu de travail et du service de chaque catégorie de postes qui, d'après l'AIMTA, devrait être incluse dans l'unité ATESO, dans le cadre de l'analyse des tâches exécutées.

1 - Coordonnateurs - centre de coordination des opérations d'escale (CCOE)

[76] L'AIMTA fait valoir que les tâches de planification des coordonnateurs du CCOE pour ce qui touche le personnel et la logistique se comparent à celles des chefs d'équipe principaux de LACI. Elle avance aussi, dans ses observations, que l'adaptation des plans le «jour même» pour tenir compte de l'évolution de la situation dans les aires de trafic au moment où les aéronefs arrivent, sont stationnés et ravitaillés, est une tâche qui incombait, à LACI, aux seuls chefs d'équipe principaux, alors que, dans les escales de catégorie A d'Air Canada, elle était répartie entre les coordonnateurs du CCOE, pour ce qui touchait les communications, et les planificateurs du personnel, pour ce qui touchait l'affectation du personnel. L'AIMTA soutient que les coordonnateurs du CCOE

included in the bargaining unit. It argued that their work was not even of a supervisory nature.

[77] The IAM&AW argued that at B bases, the STOC Coordinators combined their communication role with "day of" and day following, manpower deployment. The B STOC Coordinators, it was argued, planned the operational deployment of employees and carried it out, including filling in empty crew slots, entering absences, overtime, and late and other codes into the computer system. It was argued the positions were not involved in discipline, grievance action or action respecting performance failures and should be included in TMOS.

[78] The IAM&AW agreed that at C stations, the STOC Coordinators who had an additional role respecting broader management should be excluded positions.

2 - Manpower Planning

[79] At the A bases, the manpower planning function is divided between bargaining units with "Sales" Manpower functions relating to the CAW-Canada represented Sales and Service bargaining unit, and "Ramp" Manpower planning positions which deal with IAM&AW ramp and baggage personnel. There are, in general, two such Ramp positions which deal with IAM&AW represented personnel, Ramp Manpower Coordinator and Ramp Manpower Planner. The Ramp Manpower Coordinators implement manpower plans, call in overtime at the request of the Ramp Manpower Planner, take sick calls, maintain records and generally deploy employees. The Ramp Manpower Planners prepare rosters to reflect operational needs and ensure planning for crew deployment and redeployment.

[80] At B bases, Manpower Planners generally do manpower allocation 72 hours forward, although there

dans les escales de catégorie A n'occupent pas un poste de direction ou de confiance et qu'ils devaient être inclus dans l'unité de négociation. Elle fait valoir que le travail ne comporte même pas de tâches de supervision.

[77] L'AIMTA fait valoir que, dans les escales de catégorie B, les coordonnateurs du CCOE s'occupent à la fois des communications et de l'affectation du personnel le «jour même» et le lendemain. Dans les escales de catégorie B, ils établissent le plan d'affectation du personnel et veillent à sa mise en oeuvre, ce qui signifie notamment trouver le personnel de bord manquant et consigner les absences, les heures supplémentaires et les retards et autres données dans le système informatique. L'agent négociateur soutient également que les titulaires des postes n'interviennent d'aucune façon dans les dossiers de mesures disciplinaires, de griefs ou de rendement insatisfaisant, et qu'ils devraient être inclus dans l'unité ATESO.

[78] L'AIMTA convient que, dans les escales de catégorie C, les coordonnateurs du CCOE qui s'acquittent de fonctions générales de gestion devraient être exclus.

2 - Planification du personnel

[79] Dans les escales de catégorie A, la fonction de planification du personnel est partagée entre les unités de négociation, les tâches liées aux ventes étant accomplies par les employés de l'unité de négociation des ventes et du service à la clientèle représentée par le TCA-Canada, et la planification du personnel affecté aux aires de trafic, par les préposés aux aires de trafic et aux bagages représentés par l'AIMTA. En général, deux postes liés aux aires de trafic font partie d'unités représentées par l'AIMTA, soit ceux de coordonnateur du personnel affecté aux aires de trafic et de planificateur du personnel affecté aux aires de trafic. Le coordonnateur du personnel affecté aux aires de trafic met en application les plans d'affectation du personnel, demande aux employés d'effectuer des heures supplémentaires à la demande du planificateur du personnel affecté aux aires de trafic, reçoit les appels des employés qui prennent un congé de maladie, tient les registres et, de manière générale, répartit les employés. Les planificateurs du personnel affecté aux aires de trafic préparent les tableaux de service en fonction des besoins opérationnels et établissent les plans d'affectation et de réaffectation des équipes.

[80] Dans les escales de catégorie B, les planificateurs du personnel s'occupent généralement de l'affectation

is one position responsible to negotiate longer term, including the negotiation of shift schedules which the IAM&AW has agreed is appropriate for exclusion. The IAM&AW argue that of the B station Manpower Planners, only the one long term Manpower Planner should be excluded since the manpower planning functions conducted are indistinguishable from the "day of" ramp and cargo manpower planning functions were carried out by CAIL Operational Senior Leads.

3 - Manpower Planners and Maintenance Communicators (Technical Services)

[81] In respect of these groups, the IAM&AW contend that the relevant Air Canada employees perform functions equivalent to the Maintenance and Materials Clerks, Records Controllers and Addendum Line Maintenance Planners. The Maintenance Communicators work in both the hangers and ramps at A stations with IAM&AW represented mechanics and planners, to pass on information about aircraft maintenance, order parts and assist in work planning and records maintenance. The IAM&AW allege that the unionized Aircraft Maintenance Planners in the TMOS unit have been requested to support the training of the Maintenance Communicators to become planners, and that the Maintenance Communicators should be in the bargaining unit.

[82] It is contended that Air Canada ATS Manpower Planners in Technical Services do day-to-day manpower planning, leaving longer term manpower planning functions to managers. The IAM&AW contends that the unionized Maintenance and Materials Clerks in the pre-merger CAIL performed duties substantially the same as those of ATS Manpower Coordinators. In general, the duties of the CAIL group included the reporting and day-to-day implementation of manpower deployment.

du personnel pour les 72 prochaines heures, bien qu'un poste soit chargé des négociations à long terme (y compris des horaires pour les postes de travail) et doive être exclu, ce à quoi l'AIMTA ne s'oppose nullement. L'AIMTA soutient que, parmi les planificateurs du personnel des escales de catégorie B, seul le planificateur du personnel à long terme doit être exclu, puisque les tâches de planification du personnel qu'il exécute ne se distinguent aucunement des tâches de planification du personnel affecté aux aires de trafic et au fret «le jour même» des chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI.

3 - Planificateurs du personnel et agents de communication - entretien (services techniques)

[81] À l'égard de ces groupes, l'AIMTA fait valoir que les employés concernés d'Air Canada exécutent des tâches équivalentes à celles des préposés à l'entretien et au matériel, des préposés au contrôle des dossiers et des planificateurs - entretien en ligne du groupe ajouté. Les agents de communication - entretien, sont affectés aux hangars et aux aires de trafic dans les escales de catégorie A, avec des mécaniciens et des planificateurs représentés par l'AIMTA, pour transmettre l'information sur l'entretien des aéronefs, commander des pièces et collaborer à la planification du travail et à la tenue des registres. L'AIMTA allègue que les planificateurs, entretien des aéronefs, qui font partie de l'unité ATESO, ont été appelés à participer à la formation des agents de communication - entretien, pour que ces derniers exécutent les tâches des planificateurs, et soutient également que les agents de communication - entretien, devraient faire partie de l'unité de négociation.

[82] L'AIMTA estime en outre que les planificateurs du personnel d'Air Canada affecté aux ATS à la direction des services techniques sont responsables de la planification quotidienne des effectifs et laissent aux gestionnaires le soin de planifier les affectations à long terme. L'AIMTA soutient que les préposés à l'entretien et au matériel de LACI qui étaient syndiqués avant la fusion exécutaient des tâches sensiblement identiques à celles des coordonnateurs du personnel affecté aux ATS. De manière générale, les tâches du groupe de LACI consistaient notamment à communiquer et à mettre en oeuvre le plan quotidien d'affectation du personnel.

4 - Ground Support Equipment (GSE) Personnel (Airports)

[83] The IAM&AW also seek the inclusion in the TMOS unit of those individuals providing technical administrative support to the Ground Support Equipment Unit. It is suggested that at CAIL these functions were provided by Maintenance and Materials Clerks within the TMOS unit, and it is hence argued by the IAM&AW that the Air Canada equivalents of Maintenance Support Assistant, GSE, and Maintenance Planning Coordinator, GSE, should be included in the bargaining unit.

[84] In order to allow the IAM&AW submissions to be most effectively considered, it is useful to make specific reference to the Air Canada submissions of April 16 and May 8, 2002, including the lists of positions and position descriptions provided by Air Canada on April 16.

A - Potential Senior Lead (Operational) and Other Look-alike Positions - Annex B, April 16, 2002

[85] Annex B (Air Canada Appendices A, C and E of April 16, 2002) sets out lists of 55(A), 42(C) and 8(E) positions at Air Canada which it is suggested may correspond to the CAIL Senior Lead (Operational) and CAIL Senior Lead (Training) positions or to certain Senior Analyst positions. As a first issue, it should be recalled that on April 12, the IAM&AW (as set out in paragraphs 76 to 78 above) had suggested that at Air Canada certain of the Operational Senior Lead functions were carried out by STOC Coordinators and by Ramp and Cargo Manpower Planners and Coordinators (as set out in paragraphs 79 and 80). It was argued that CAIL Operational Senior Leads carried out the entire "day-of" ramp operations functions including "day of" manpower planning, deployment and communications, although at CAIL there was no central communication system equivalent to Air Canada's "STOC." The CAIL April 12 submission indicated:

> 81. ... In the result, it was the function of the Senior Lead on the ramp to carry out the "day-of" communications function that is now centralized in the STOC Centre, as it related to the ramp.

4 - Personnel affecté au matériel de servitude au sol (GSE) (aéroports)

[83] L'AIMTA demande aussi l'inclusion dans l'unité ATESO des employés qui fournissent un soutien administratif technique à l'unité du matériel de servitude au sol. Elle fait valoir que, puisque ces tâches sont exécutées, à LACI, par les préposés à l'entretien et au matériel de l'unité ATESO, les postes équivalents, à Air Canada, d'adjoint au service d'entretien, GSE, et de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE, devraient être inclus dans l'unité de négociation.

[84] Afin de permettre l'examen optimal des observations de l'AIMTA, il convient de renvoyer expressément aux observations qu'Air Canada a présentées le 16 avril et le 8 mai 2002, y compris aux listes de postes et aux descriptions de postes fournies par Air Canada le 16 avril.

A - Postes susceptibles de correspondre au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) et à d'autres postes semblables - Annexe B, 16 avril 2002

[85] L'annexe B (les annexes A, C et E d'Air Canada présentées le 16 avril 2002) contient la liste de 55(A), 42(C) et 8(E) postes d'Air Canada qui, soutient-on, pourraient correspondre aux postes de chef d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation, à LACI, et à certains postes d'analyste principal. Premièrement, rappelons que, le 12 avril, l'AIMTA (ainsi qu'il est indiqué aux paragraphes 76 à 78 ci-dessus) avait mentionné qu'à Air Canada, certaines des fonctions du chef d'équipe principal (opérationnel) étaient exécutées par les coordonnateurs du CCOE et par les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic et au fret (ainsi qu'il est indiqué aux paragraphes 79 et 80). L'AIMTA fait valoir que les chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI exécutaient toutes les tâches propres aux aires de trafic requises «le jour même», dont la planification et l'affectation du personnel «le jour même» et les communications, même si LACI ne possédait pas de système de communication central équivalent au CCOE d'Air Canada. Dans ses observations du 12 avril, LACI indique ceci:

> 81. ... En fin de compte, il incombait au chef d'équipe principal affecté aux aires de trafic d'assurer la communication le «jour même», tâche qui est maintenant centralisée au CCOE, car elle se rapporte aux aires de trafic.
>
> (traduction)

[86] The IAM&AW submissions continued:

> 82. The Senior Leads and/or the Lead Station attendants directly would communicate in this capacity with aircraft crews, Lead Station Attendants, CSMs, maintenance, fuelers, CSSAs and others, in order to ensure on-time operation and adjust the operations to deviations from plan. In addition, the Senior Leads did "day-of" manpower deployment, including the taking of sick calls, identifying the need for and calling in overtime, and redeploying station attendants and crews throughout the day to meet operational needs.
>
> 83. Longer term ramp planning was a function carried out by other employees in the Operational Senior Lead position. At A Stations the Operational Senior Leads did all manpower planning for month of and week of operations with the assistance of a clerk, and then handed the results down to the Operational Senior Lead doing the "day-of" function.
>
> 84. Ex-CAIL Operational Senior Leads now working as Manpower Planners in an acting capacity indicate that the work they are performing today is virtually identical to the work they performed as a Senior Lead, but for the progressive removal of the communication piece to the STOC Centre from the "day-of" part of their work.
>
> 85. Since the functions carried out by STOC Coordinators and by Ramp Manpower Planners and Coordinators at both A and B stations are clearly technical and operational in character, and are functions that were carried out by the pre-merger CAIL Technical unit, it is submitted that, pursuant to Decision 147, they are now included in that unit, rather than in the office, clerical and administrative support unit.
>
> 86. As these functions were included in the pre-merger CAIL Technical unit the employees performing them do not fall within the exclusion for "employees in discrete positions and functions not included within the scope of either of the merged entities prior to the merger". This exclusion applies to exclude from the merged unit only those functions which fell outside the scope of both prior units. Air Canada therefore cannot rely on operational variations between the two airlines as a means of excluding from the merged unit employees who perform functions which clearly fell within a pre-merger unit, and therefore would have been within the pre-merger unit had they existed at CAIL. ...

[87] Again on April 29, 2002, the IAM&AW submissions argued:

[86] L'AIMTA ajoute ensuite ce qui suit:

> 82. Les chefs d'équipe principaux/préposés en chef d'escale communiquaient directement à ce titre avec les équipages des aéronefs, les préposés en chef d'escale, les GSC, le service d'entretien, les essenciers, les PVSC et autres, de manière à respecter l'horaire et à rajuster le tir en cas de modification du plan. En outre, les chefs d'équipe principaux étaient responsables de l'affectation du personnel le «jour même», ce qui signifiait consigner les congés de maladie, déterminer s'il y avait lieu d'effectuer des heures supplémentaires et, le cas échéant, rappeler des employés à cette fin, et réaffecter les préposés d'escale et les équipages durant la journée pour répondre aux besoins opérationnels.
>
> 83. La planification à long terme aux aires de trafic était assurée par d'autres employés, c'est-à-dire les chefs d'équipe principaux (opérationnels). Dans les bases de catégorie A, les chefs d'équipe principaux (opérationnels) effectuaient toute la planification du personnel pour le mois et la semaine avec l'aide d'un préposé, puis remettaient les plans au chef d'équipe principal (opérationnel) chargé de cette tâche le «jour même».
>
> 84. Les anciens chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI qui exercent maintenant les fonctions de planificateur du personnel à titre intérimaire indiquent que le travail qu'ils accomplissent aujourd'hui est pour ainsi dire identique au travail qu'ils exécutaient en qualité de chef d'équipe principal, si l'on exclut le retrait progressif de l'aspect communication des fonctions accomplies le «jour même», qui a été confié au CCOE.
>
> 85. Puisque les tâches exécutées par les coordonnateurs du CCOE et les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux aires de trafic dans les bases A et B sont manifestement de nature technique et opérationnelle, et puisque ces tâches étaient exécutées par l'unité technique de LACI avant la fusion, nous faisons valoir que, conformément à la décision nº 147, elles sont visées par la portée de cette unité plutôt qu'avec l'unité des employés de bureau et du soutien administratif.
>
> 86. Comme ces tâches étaient le propre de l'unité technique de LACI avant la fusion, les employés qui les exécutent ne sont pas visés par l'exclusion des «employés occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées des deux entreprises avant la fusion». Du fait de cette exclusion, seules sont exclues de la portée de l'unité fusionnée les tâches qui ne cadraient pas avec les paramètres des deux anciennes unités. Air Canada ne peut donc se fonder sur les écarts opérationnels entre les deux transporteurs aériens pour exclure de l'unité fusionnée les employés qui exécutent des tâches qui relevaient clairement de la portée de l'une des unités antérieures et qui auraient donc été inclus dans cette unité si ces tâches avaient existé à LACI. ...
>
> (traduction)

[87] À nouveau dans ses observations en date du 29 avril 2002, l'AIMTA fait valoir ce qui suit:

OPERATIONAL SENIOR LEADS

97. In Decision 147 the Board held that the equivalents to the CAIL Operational Senior Leads fell properly within the TMOS Unit, unless they were excluded under section 3 of the *Code*.

98. The functions carried out by the Operational Senior Leads at CAIL are carried out at Air Canada by STOC Coordinators and by ATS Manpower Planners and Coordinators working with TMOS unit members. It is these positions that the IAM&AW claims are properly included in the TMOS Unit.

99. At CAIL Operational Senior Leads carried out the entire "day-of" operations function as it related to the ramp, as well as long term ramp manpower planning functions (different Senior Leads were assigned to different tasks). At CAIL communication functions were not centralized. In the result, it was the function of the Senior Lead on the ramp to carry out the "day-of" communications function that is centralized in the STOC Centre at Air Canada.

100. The Senior Leads and/or the Lead Station attendants directly would communicate in this capacity with aircraft crews. Lead Station Attendants, CSMs, maintenance, fuelers, CSSAs and others, in order to ensure on-time operation and adjust the operations to deviations from plan. In addition, the Senior Leads did "day-of" manpower deployment, including the taking of sick calls, identifying the need for and calling in overtime, and redeploying station attendants and crews throughout the day to meet operational needs.

101. Longer term ramp planning was a function carried out by other employees in the Operational Senior Lead position. At A Stations the Operational Senior Leads did all manpower planning for month of and week of operations with the assistance of a clerk, and then handed the results down to the Operational Senior Lead doing the "day-of" function.

102. Ex-CAIL Operational Senior Leads now working as Manpower Planners in an acting capacity indicate that the work they are performing today is virtually identical to the work they performed as a Senior Lead, but for the progressive removal of the communication piece to the STOC Centre from the "day-of" part of their work.

103. It is submitted that Air Canada cannot rely on operational variations between the two airlines as a means of excluding from the merged unit employees who perform functions which clearly fell within the scope of a pre-merger unit, and which are clearly appropriate for inclusion in the TMOS unit as being classically technical and operational functions.

CHEFS D'ÉQUIPE PRINCIPAUX (OPÉRATIONNELS)

97. Dans la décision n° 147, le Conseil a statué que les postes équivalents à ceux de chef d'équipe principal (opérationnel), à LACI, étaient à juste titre visés par la portée de l'unité ATESO, à moins qu'ils n'en soient exclus en vertu de l'article 3 du *Code*.

98. Les tâches des chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI sont exécutées, à Air Canada, par les coordonnateurs du CCOE et par les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux ATS travaillant en collaboration avec des membres de l'unité ATESO. Ce sont ces postes qui, à notre avis, sont inclus à juste titre dans l'unité ATESO.

99. À LACI, les chefs d'équipe principaux (opérationnels) exécutaient toutes les tâches requises le «jour même» dans la mesure où elles se rapportaient aux aires de trafic, ainsi que les fonctions de planification à long terme du personnel affecté aux aires de trafic (d'autres chefs d'équipe principaux étaient affectés à des tâches différentes). À LACI, les tâches liées à la communication n'étaient pas centralisées. En conséquence, c'est au chef d'équipe principal affecté aux aires de trafic qu'incombaient les tâches de communication le «jour même», lesquelles sont centralisées au CCOE à Air Canada.

100. Les chefs d'équipe principaux/préposés en chef d'escale communiquaient directement à ce titre avec les équipages des aéronefs, les préposés en chef d'escale, les GSC, le service d'entretien, les essenciers, les PVSC et autres, de manière à respecter l'horaire et à rajuster le tir en cas de modification du plan. En outre, les chefs d'équipe principaux étaient chargés de l'affectation du personnel le «jour même», ce qui signifiait consigner les congés de maladie, déterminer s'il y avait lieu d'effectuer des heures supplémentaires et, le cas échéant, rappeler des employés à cette fin, et réaffecter les préposés d'escale et les équipages durant la journée pour répondre aux besoins opérationnels.

101. La planification à long terme aux aires de trafic était assurée par d'autres employés, c'est-à-dire les chefs d'équipe principaux (opérationnels). Dans les escales de catégorie A, les chefs d'équipe principaux (opérationnels) effectuaient toute la planification du personnel pour le mois et la semaine avec l'aide d'un préposé, puis remettaient les plans au chef d'équipe principal (opérationnel) chargé de cette tâche le «jour même».

102. Les anciens chefs d'équipe principaux (opérationnels) de LACI qui exercent maintenant les fonctions de planificateur du personnel à titre intérimaire indiquent que le travail qu'ils accomplissent aujourd'hui est pour ainsi dire identique au travail qu'ils exécutaient en qualité de chef d'équipe principal, si l'on exclut le retrait progressif de l'aspect communication des fonctions accomplies le «jour même», qui a été confié au CCOE.

103. Nous soutenons qu'Air Canada ne peut se fonder sur les écarts opérationnels entre les deux transporteurs aériens pour exclure de l'unité fusionnée les employés qui exécutent des tâches qui relevaient clairement de la portée d'une unité antérieure, et qu'il convient assurément d'inclure dans l'unité ATESO au motif que ce sont généralement des tâches de nature technique et opérationnelle.

104. The IAM&AW has already made submissions describing in detail the work performed by the STOC Coordinators and Manpower planners, and showing them not to be excluded under s.3 of the *Code* in our materials of April 12, 2002 concerning the ATS group. We rely on those submissions and will not repeat them here, except to note that the Registrar of the Board conducted interviews with this group of employees and has determined them to be employees within the meaning of the *Code*.

105. We understand that the CAW-Canada is also seeking to recover within its own bargaining unit a group of manpower planning personnel that performed scheduling functions for the CAW Sales and Service Agents in the pre-merger CAIL. We have noted that at Air Canada the current arrangement sees a very small number of employees in non-excluded manpower positions performing manpower planning functions for both units. For example, at the Toronto "A" Station there is one "floater" Manpower Coordinator who provides coverage for both sets of manpower coordinators, and it may be that at "B" stations there are employees with responsibility for both units. In this regard the two unions have reached an agreement that any such "cross-over" employees will be members of the IAM&AW. The result is that the Board need not concern itself with the possibility of jurisdictional disputes in this area.

106. We ask the Board to note that while the IAM&AW does not claim positions outside the Airports and Cargo departments as equivalents to the Senior Lead positions, the two ATS positions in Technical Services put forward by Air Canada as potential equivalents to the Operational Senior Lead are in fact equivalents to **other** Addendum positions, namely the Planners and the Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers and should therefore be included in the TMOS Unit. This matter is covered further below. Also, the position of Maintenance Planning Coordinator GSE - Tech Services has already been identified by Air Canada as an Addendum equivalent, so its inclusion in the TMOS Unit is not in issue.

107. The IAM&AW agrees that it did not have Senior Lead positions in Cargo at CAIL. As the Board is aware the cargo situation at CAIL was different than at Air Canada. This was the subject of its ruling in Decision 104 placing all cargo and baggage operations within the IAM&AW TMOS Unit. It is submitted, however, that Airports and Cargo are functionally equivalent, and that, in light of Decision 104, labour relations sense requires that Cargo STOC and Cargo Manpower Coordinators and Planners be recognized as covered by the TMOS Unit. In our submission this would be a case of resolving an anomaly, such that the addition of these employees would not require any further process.

104. L'AIMTA a déjà présenté des observations dans lesquelles elle décrit en détail les tâches accomplies par les coordonnateurs du CCOE et les planificateurs du personnel et dans lesquelles (les observations du 12 avril 2002) elle démontre que ces postes n'étaient pas exclus en vertu de l'article 3 du *Code* dans le cas du groupe d'employés affectés aux ATS. Nous nous fondons sur ces observations, que nous ne reprendrons pas ici, si ce n'est pour indiquer que le greffier du Conseil a mené des entrevues avec ce groupe d'employés et déterminé qu'ils étaient des employés au sens du *Code*.

105. Nous croyons comprendre que les TCA-Canada cherchent également à réintégrer dans leur unité de négociation un groupe d'employés affectés à la planification du personnel qui exécutaient des tâches liées à l'établissement de l'horaire de travail des préposés aux ventes et au service à la clientèle représentés par les TCA à LACI. Nous remarquons qu'à Air Canada, un très petit nombre d'employés occupant des postes non exclus liés au personnel accomplissent des tâches de planification du personnel pour les deux unités. Ainsi, à l'escale de Toronto (de catégorie A), il y a un coordonnateur du personnel «polyvalent» qui s'acquitte des tâches des deux groupes de coordonnateurs du personnel; il se peut aussi que, dans les escales B, des employés assument des responsabilités des deux unités. À cet égard, les deux syndicats en sont arrivés à une entente, selon laquelle ces employés «multifonctionnels» seront membres de l'AIMTA. Il s'ensuit que le Conseil n'a pas besoin de se pencher sur la possibilité de conflits de juridiction syndicale dans ces cas-là.

106. Nous demandons au Conseil de prendre note que, bien que l'AIMTA ne prétende nullement qu'il existe des postes, à l'extérieur des services des aéroports et de fret qui se comparent au poste de chef d'équipe principal, les deux postes liés aux ATS aux services techniques qui, d'après Air Canada, pourraient correspondre au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) sont en fait comparables à d'**autres** postes du groupe ajouté, à savoir ceux de planificateur et de préposé à l'entretien et au matériel ainsi que de préposé au contrôle des dossiers, et qu'ils devraient donc être inclus dans l'unité ATESO. Cette question est analysée en profondeur plus loin. En outre, Air Canada a déjà déterminé que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE - services techniques, était l'équivalent de postes du groupe ajouté, de sorte que son inclusion dans l'unité ATESO n'est pas contestée.

107. L'AIMTA convient qu'elle ne représentait pas les chefs d'équipe principaux - fret à LACI. Le Conseil n'est pas sans savoir que la situation du fret à LACI était différente de celle à Air Canada. Cette question a fait l'objet de la décision nº 104, dans laquelle le Conseil a conclu que toutes les activités liées au fret et aux bagages étaient du ressort de l'unité ATESO représentée par l'AIMTA. Nous soutenons cependant que les services des aéroports et de fret sont comparables, sur le plan fonctionnel, et que, compte tenu de la décision nº 104, il convient, pour les fins des relations du travail, de reconnaître que les coordonnateurs du CCOE et les coordonnateurs et planificateurs du personnel affecté au fret relèvent de l'unité ATESO. Nous faisons valoir qu'il s'agirait ici de corriger une anomalie, et que l'inclusion de ces employés n'exigerait aucune nouvelle procédure.

(traduction)

1 - STOC Coordinators

[88] As a first issue, the submissions capture a particular problem which has arisen. In the merged Air Canada, the employer has continued to conduct its operations, as it did in the pre-merger Air Canada, utilizing centralized communications positions known as "STOC Coordinators" working out of an organizational unit, the "STOC Centre," which had no CAIL equivalent. Air Canada has advanced a number of arguments respecting the STOC Coordinators in response to the above IAM&AW submissions. However, the most telling of these is the argument that the decisional and centralized communications functions of the positions of STOC Coordinators simply did not have an equivalent at CAIL, although it is clear that certain functions of the STOC Coordinators were performed by the Senior Leads in other ways. The function of the Air Canada STOC Coordinators is performed in a different manner than was done at CAIL. It is a detached one removed from direct involvement in the conduct of ramp functions. The STOC's responsibility is airport wide. It separates the coordinative functions formerly performed by CAIL Senior Leads, reorganizes them principally as management and communications functions, combines them with sophisticated and specialized communications functions relying upon developing technology, and approaches the work undertaken in a different way. The STOC Coordinator has broader decisional functions and more discretion. Air Canada was organized in this way before the merger, so there can be no suggestion its organizational structure was established to evade its responsibilities to the bargaining unit and its membership. The position of STOC Coordinator, whether at an A, B or C Airport, although within the TMOS notional scope, is clearly distinguishable from the pre-merger work of the bargaining unit in both the level of responsibilities and the scope and the manner of performing the functions undertaken. The functions performed themselves, as well, are significantly different.

[89] *Air Canada et al. (147)*, *supra*, did indicate that positions within the notional scope of the merged bargaining unit would receive particular attention and would be included if their exclusion might affect the integrity of the bargaining unit. At the same time, the decision indicated that clearly differentiated functions, not unionized in either pre-merger entity, would be excluded by listing. The functions of STOC

1 - Coordonnateurs du CCOE

[88] En premier lieu, les parties soulèvent un problème particulier dans leurs observations. Dans l'entreprise fusionnée, Air Canada n'a rien changé à ses façons de faire, ayant recours à des préposés aux communications centralisés portant le titre de «coordonnateur du CCOE» affectés à une unité organisationnelle, le «CCOE», qui n'avait aucun équivalent à LACI. Air Canada avance un certain nombre d'arguments au sujet des coordonnateurs du CCOE en réponse aux observations précitées de l'AIMTA. Cependant, le plus révélateur de ces arguments est celui selon lequel les fonctions décisionnelles et les tâches de communication centralisées des coordonnateurs du CCOE n'avaient tout simplement pas d'équivalent à LACI, alors qu'à l'évidence, certaines tâches étaient accomplies par les chefs d'équipe principaux, mais autrement. La tâche du coordonnateur du CCOE est accomplie différemment à Air Canada qu'elle l'était à LACI. Il s'agit en fait de fonctions distinctes, qui n'ont aucun lien direct avec les tâches liées aux aires de trafic. La responsabilité du CCOE s'étend à tout l'aéroport. Les tâches de coordination anciennement exécutées par les chefs d'équipe principaux de LACI ont été isolées puis scindées principalement en tâches de gestion et de communication avant d'être combinées à des tâches de communication complexes et spécialisées s'appuyant sur une technologie nouvelle et exécutées de manière différente. Le coordonnateur du CCOE possède un pouvoir décisionnel plus étendu et jouit d'une plus grande latitude. C'est ainsi qu'Air Canada était structurée avant la fusion, de sorte qu'on ne peut prétendre qu'elle a mis en place cette structure organisationnelle de manière à se dérober à ses responsabilités à l'égard de l'unité de négociation et des employés qui en font partie. Qu'il s'agisse d'un aéroport de catégorie A, B ou C, les fonctions du coordonnateur du CCOE se distinguent nettement de celles de l'ancienne unité de négociation sur les plans des responsabilités, des attributions et de l'exécution du travail, bien qu'elles soient visées par la portée théorique de l'unité ATESO. En outre, les tâches elles-mêmes sont très différentes.

[89] Dans l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, le Conseil a bien indiqué que les postes qui étaient visés par la portée théorique de l'unité de négociation fusionnée seraient examinés de près et inclus dans la nouvelle unité si leur exclusion risquait d'en compromettre l'intégrité. En revanche, le Conseil a aussi indiqué que les postes clairement différents qui n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités

Coordinators can be clearly distinguished and differentiated, and hence fall into this category. While they are notionally within the TMOS unit scope, they will be excluded by listing. Since they will be excluded, it is not necessary to decide whether the positions are managerial.

2 - Other Positions

[90] The situation of the STOC Coordinators being considered, it is necessary first of all to turn to the other positions listed on April 16, 2002, by Air Canada as set out in Annex C to this decision (Air Canada forwarded its Appendices A, C, and E which together comprise Annex B to this decision on April 16, 2002). The listed positions may match positions of CAIL Instructor Developers, Addendum Senior Analysts, CAIL Senior Lead (Operational) or Senior Lead (Training). It should be recalled that, in addition to the STOC employees and the Manpower Planners, the IAM&AW contends as well that certain ATS positions in Technical Services and Airports, the Maintenance Communicators and GSE Support, should be included in the TMOS unit.

[91] Air Canada submits that certain of the positions in question are managerial. It indicates that it designates managerial positions with a group number of 70 or higher and hence that every such position performs managerial functions.

[92] Air Canada argues, in its April 16 submissions, that at CAIL the key functions of Senior Leads (Operational) were "day of" deployment of employees, reporting of staff absences and shortages, the calling of overtime, the ensuring of workplace safety and oversight of the functions of Station Attendant, Cleaner or Stockkeeper, including their direction. Senior Leads (Training) had the additional function of conducting on the job and classroom training. Air Canada's Appendices A, C, and E of April 16, generally compare the positions which it identifies to the former CAIL Lead/Senior Lead positions, although in a smaller number of cases the comparison is to Instructor Developer positions or in Appendix E, to Addendum Senior Analyst positions.

seraient explicitement exclus. Le poste de coordonnateur du CCOE est nettement différent et entre donc dans cette catégorie. Bien qu'il soit, en théorie, visé par la portée de l'unité ATESO, il en sera explicitement exclu. Il n'est donc pas nécessaire de déterminer s'il s'agit d'un poste de direction.

2 - Autres postes

[90] La situation des coordonnateurs du CCOE ayant été analysée, il est nécessaire d'examiner en premier lieu les autres postes qui figurent sur la liste fournie par Air Canada, datée du 16 avril 2002, reproduite à l'annexe C de la présente décision (Air Canada a transmis ses annexes A, C et E, qui forment collectivement l'annexe B des présents motifs, le 16 avril 2002). Ces postes pourraient correspondre aux postes d'instructeur/préposé à la mise au point, d'analyste principal, de chef d'équipe principal (opérationnel) ou d'instructeur principal - formation de l'entreprise, du groupe ajouté de LACI. Rappelons qu'en plus des postes du CCOE et du poste de planificateur du personnel, l'AIMTA soutient aussi que certains postes liés aux ATS aux services techniques et aux services des aéroports, c'est-à-dire les agents de communication - entretien, et les employés affectés au soutien - GSE, devraient être inclus dans l'unité ATESO.

[91] Air Canada estime que certains des postes en cause sont des postes de direction. Elle indique qu'elle attribue aussi aux postes de direction un numéro de groupe de 70 ou plus et, donc, que chacun de ces postes comporte des fonctions de direction.

[92] Dans ses observations du 16 avril, Air Canada soutient qu'à LACI, les tâches clés des chefs d'équipe principaux (opérationnels) étaient d'affecter le personnel le «jour même», de consigner les absences et le manque de personnel, d'attribuer les heures supplémentaires, d'assurer la sécurité du lieu du travail ainsi que de superviser et gérer les préposés d'escale, les préposés à l'entretien et les magasiniers. Les instructeurs principaux - formation devaient en outre donner de la formation sur le lieu de travail et en classe. Les annexes A, C et E d'Air Canada, datées du 16 avril, comparent de manière générale les postes identifiés avec les anciens postes de chef d'équipe et de chef d'équipe principal à LACI, encore que, dans un petit nombre de cas, la comparaison ait été établie avec les postes d'instructeur/préposé à la mise au point ou, à l'annexe E, avec les postes d'analyste principal du groupe ajouté.

[93] Air Canada's submissions of April 16 argue that none of its potential matches are the counterparts for CAIL Senior Leads Operational. The Air Canada argument proceeds by department: (i) Airports, (ii) Call Centres, Flight Operations, In-flight Services, Loyalty Programs (Aeroplan), Systems Operations Control, (iii) Cargo, and (iv) Technical Services. It also argues that there are no counterparts to the Senior Lead (Training) positions in its Call Centres, Customer Service, Flight Operations, In-Flight Loyalty Programs (Aeroplan), and People and Systems Operations Central departments.

[93] Dans ses observations du 16 avril, Air Canada soutient qu'aucun des postes équivalents possibles ne se compare au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) à LACI. Air Canada présente ses arguments par service, soit i) les aéroports, ii) les centres d'appels, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation (Aéroplan), la coordination des opérations d'escale, iii) le fret et iv) les services techniques. Elle fait valoir également que les postes d'instructeur principal - formation n'ont pas d'équivalent dans les centres d'appels, dans les services à la clientèle, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation (Aéroplan), aux ressources humaines et à la coordination des opérations d'escale.

[94] On April 29, 2002, the IAM&AW submissions again addressed the positions of Senior Leads Operational and Senior Lead Training and comparable positions at Air Canada. The IAM&AW indicated that ATS Manpower Planners and Coordinators working with TMOS unit members are properly included in the TMOS unit. It was indicated that since the Senior Leads did ramp day-of operations and longer term ramp planning at CAIL, including staff deployment and redeployment to meet operational needs, the similar functions at Air Canada should be included in the TMOS unit. The IAM&AW also suggested the STOC coordinators should be included, but for the reasons discussed above the portion of the IAM&AW arguments respecting the STOC Coordinators need not be further considered here. In respect of the Manpower Planners, however, the April 29 submissions indicate that manpower planning positions in the Airport and Cargo departments should fall within the TMOS unit as equivalents to Senior Lead positions.

[94] Les observations de l'AIMTA datées du 29 avril 2002 portent encore une fois sur les postes de chef d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation, et sur des postes comparables à Air Canada. L'AIMTA indique que les planificateurs et coordonnateurs du personnel affecté aux ATS travaillant en collaboration avec des employés membres de l'unité ATESO sont à juste titre inclus dans cette unité. Puisque les chefs d'équipe principaux s'occupaient des activités liées aux aires de trafic le «jour même» et de la planification à long terme du personnel affecté aux aires de trafic à LACI, y compris de l'affectation et de la réaffectation du personnel pour satisfaire aux besoins opérationnels, les tâches semblables à Air Canada devraient être incluses dans l'unité ATESO. L'AIMTA indique également que les coordonnateurs du CCOE devraient être inclus mais que, pour les motifs invoqués précédemment, il n'est pas nécessaire de poursuivre l'examen de ses arguments concernant les coordonnateurs du CCOE. En ce qui concerne les planificateurs du personnel, cependant, le syndicat indique que les fonctions de planification du personnel dans les services aéroports et fret devraient être comprises dans l'unité ATESO, car elles équivalent à celles des chefs d'équipe principaux.

[95] It was also submitted on April 29, that two ATS positions in Technical Services were in fact equivalent, not to Senior Lead positions but to those of the Addendum Planners, Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers. As well, it was suggested that the position of Maintenance Planning Coordinator GSE-Tech Services had been identified by Air Canada as an Addendum equivalent and should be included in the TMOS unit. These positions as well as the situation

[95] L'AIMTA fait également valoir, le 29 avril, que deux postes liés aux ATS dans les services techniques équivalent, en fait, non pas au poste de chef d'équipe principal, mais au poste de planificateur, de préposé à l'entretien et au matériel et de préposé au contrôle des dossiers du groupe ajouté. Le syndicat affirme aussi que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE - services techniques, a été identifié par Air Canada comme l'équivalent d'un poste du groupe

of those listed in Air Canada's Appendices A, C and E will be considered in turn.

[96] While the IAM&AW submissions agreed that there were no Senior Lead positions in Cargo at CAIL, it argued that Cargo STOC and Manpower Coordinators and Planners should be included in the TMOS unit. This, it was argued, should be done on the basis that the work at airports and cargo was functionally equivalent and that the inclusion made labour relations sense, to resolve the anomaly that might otherwise arise. [Cargo at CAIL had been certified in a manner which divided jurisdiction between the IAM&AW and the CAW-Canada prior to *Air Canada et al. (104)*, *supra*, and is now all included in the IAM TMOS unit. Hence the absence of Cargo Senior Leads, it was suggested, was due to the jurisdictional anomaly and should now be eliminated.]

[97] Respecting the Senior Leads (Training), it was argued by the IAM&AW that training had been provided in respect of: towing, pushbacks and marshalling of aircraft, cargo load systems, walk arounds, bridges, restricted radio licenses, airport authority, propane handling, dangerous goods and de-icing procedures, including classroom and hands-on training. Training included grading, feedback, evaluation and liaison with managers. Notably, the IAM&AW submissions indicated that contrary to Air Canada's, the Training Senior Leads functioned in the Cargo Department. It was submitted that the Air Canada Training Senior Lead equivalents were: Learning Specialists (job nos. 002664, 002367) and OJT (On-The-Job Trainers), who it was submitted performed exactly the functions of the CAIL Training Senior Leads.

[98] The May 8, 2002, Air Canada submissions included extensive reply submissions relating to the Air Canada positions alleged to be parallel to the CAIL Senior Leads Operational and Training. Air Canada argued for the exclusion of all of the Senior Lead functions and of the parallel Air Canada functions on the basis that while the Senior Lead positions had been included within the bargaining unit scope at CAIL, the functions were not exclusive to the unit but could be

ajouté et qu'il devait être inclus dans l'unité ATESO. Ces postes, ainsi que la situation des postes qui figurent aux annexes A, C et E d'Air Canada, seront examinés à tour de rôle.

[96] Bien que l'AIMTA convienne, dans ses observations, qu'il n'existait aucun poste de chef d'équipe principal aux services de fret de LACI, elle soutient que les coordonnateurs et planificateurs du personnel et les coordonnateurs du CCOE - fret, devraient être inclus dans l'unité ATESO au motif que les tâches accomplies aux services des aéroports et de fret sont comparables et que leur inclusion va de soi sur le plan des relations du travail et permettrait de corriger l'anomalie qui pourrait autrement exister. [Deux syndicats, à savoir l'AIMTA et les TCA-Canada, se partageaient la juridiction sur les services de fret à LACI avant l'affaire *Air Canada et autre (104)*, précitée; il n'existe désormais qu'une seule unité ATESO représentée par l'AIMTA. Donc, l'absence de chef d'équipe principal - fret était due à l'anomalie qui existait sur le plan de la juridiction syndicale et qui devrait maintenant être corrigée.]

[97] En ce qui concerne les instructeurs principaux - formation, l'AIMTA soutient qu'ils donnaient de la formation en salle de classe ou sur place, dans les domaines suivants: remorquage, refoulement et guidage des aéronefs, systèmes de chargement-fret, inspections, passerelles, licences de radio restreintes, administrations aéroportuaires, manutention du propane, marchandises dangereuses et procédures de dégivrage. La formation comportait la notation, la rétroaction, l'évaluation et les échanges avec les gestionnaires. Fait à noter, l'AIMTA indique, dans ses observations, que les instructeurs principaux - formation, étaient rattachés aux services de fret, ce qui n'était pas le cas à Air Canada. Elle fait également valoir que les postes équivalents à ceux d'instructeur principal - formation, à Air Canada, sont ceux de spécialiste de l'apprentissage (nos 2664, 2367) et de FCE (formateurs en cours d'emploi) qui accomplissent exactement les mêmes fonctions.

[98] Dans ses observations en date du 8 mai 2002, Air Canada répond longuement à l'allégation selon laquelle les postes d'Air Canada sont comparables à ceux de chef d'équipe principal (opérationnel) et d'instructeur principal - formation, à LACI. Air Canada se dit en faveur de l'exclusion de tous les postes de chef d'équipe principal et des postes comparables à Air Canada en indiquant que, bien que les postes de chef d'équipe principal aient été inclus dans la portée de

performed by management. Since the functions could be performed by management, they should not be included in the newly defined TMOS unit.

[99] Additionally, it was suggested, Senior Leads performed specialized functions, and positions were only to be created to perform those functions as required by the company, and at its option. Hence, it was argued, the supervisory and classroom training duties of Senior Leads were to be bargaining unit work only when assigned by the company in the company's discretion in the exercise of its management rights. Air Canada argued that the company could at any time abolish the Senior Lead supervisory and classroom training functions and assign their duties outside the bargaining unit.

[100] On the same rationale, it was argued by Air Canada that it would be inappropriate to sweep ATS positions parallel to these discretionary functions into the proposed clerical or the TMOS units, since that would allow the bargaining agent to capitalize on the merger not merely to preserve, but to expand its bargaining rights.

[101] In respect of the Manpower/Resource Planners, as had been argued in respect of the STOC Coordinators, Air Canada advanced the argument that its functional organization was different from that of CAIL to the extent that their work could not be compared to the work of the CAIL Senior Leads. It was argued that the Manpower Planner Coordinators at Air Canada undertook work beyond the scope of and beyond the level of responsibility and expectation of previously unionized positions at CAIL. It was indicated that at Air Canada, ATS Manpower positions functioned as part of the management team and crossed union jurisdictional boundaries between the IAM&AW and the CAW-Canada. In respect of the Manpower Planners in Technical Services, it was argued that they regularly dealt with issues of collective agreement application and interpretation. The Air Canada materials included detail in respect of manpower planning structures and functions in Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton, Montréal, Vancouver, Winnipeg and Toronto. Air Canada argues that like the STOC Centre concept, its approach to manpower planning which, as described, differs significantly from that

l'unité de négociation de LACI, leurs fonctions n'étaient pas exclusives à cette unité et pouvaient être accomplies par des membres de la direction. Il n'y avait donc pas lieu de les inclure dans la nouvelle unité ATESO.

[99] Air Canada avance aussi que les chefs d'équipe principaux accomplissent des tâches spécialisées et que ces postes étaient censés n'être créés qu'au bon vouloir de la société et uniquement pour exécuter les fonctions requises par celle-ci. Les tâches de supervision et de formation en salle de classe des chefs d'équipe principaux ne cadrent donc sont visés par la portée de l'unité de négociation que lorsqu'elles sont attribuées par la société, à sa convenance, dans l'exercice des droits accordés à la direction. Air Canada fait valoir qu'elle peut abolir à tout moment les fonctions de supervision et de formation en salle de classe des chefs d'équipe principaux et les attribuer à des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

[100] Pour les mêmes raisons, Air Canada soutient qu'il serait déraisonnable d'inclure des postes liés aux ATS comparables à ces postes discrétionnaires dans l'unité proposée des employés de bureau ou l'unité ATESO, puisque cela permettrait à l'agent négociateur de profiter de la fusion non seulement pour préserver ses droits de négociation, mais en même temps pour les élargir.

[101] En ce qui concerne les planificateurs du personnel, Air Canada soutient, comme dans le cas des coordonnateurs du CCOE, que sa structure fonctionnelle diffère de celle de LACI au point où les tâches de ces employés ne peuvent se comparer à celles des chefs d'équipe principaux de LACI. Air Canada ajoute que ses coordonnateurs et planificateurs du personnel accomplissent des tâches débordant le cadre et le niveau de responsabilités des titulaires des postes syndiqués à LACI. À Air Canada, les titulaires des postes liés au personnel affecté aux ATS font partie de l'équipe de direction et leurs fonctions débordent la juridiction syndicale de l'AIMTA et des TCA-Canada. Les planificateurs du personnel des services techniques, quant à eux, traitent régulièrement de questions d'application et d'interprétation de la convention collective. Les documents soumis par Air Canada décrivent en détail les structures et les fonctions de planification du personnel dans les aéroports de Halifax, Ottawa, Calgary, Edmonton, Montréal, Vancouver, Winnipeg et Toronto. Air Canada soutient que, à l'instar du CCOE, les méthodes de planification du personnel qui, comme on l'a vu, diffèrent de celles

followed at CAIL, was preserved and continues to be utilized, and that additionally this approach was confirmed by IAM&AW's acceptance of the terms and conditions of the IAM-Air Canada collective agreement. Air Canada argues that the inclusion of its manpower planning positions in the bargaining unit would impose a new operational scheme at Air Canada, require significant staffing and operational procedure changes, and create instability and confusion.

[102] In its submission of May 15, 2002, the IAM&AW replies to the Air Canada submissions of May 8, 2002. Importantly, the IAM&AW submission contends:

> 65. Air Canada has put forward several different arguments with respect to the Senior Lead positions and we will take the time to address each in detail. However, the context here is that the IAM&AW at CAIL included approximately 55 employees under the classification of Senior Lead Station Attendant (as of January 19, 2000), whose duties are now being performed by non-managerial, non-unit and non-unionized Air Canada employees.
>
> List of Senior Leads as of January 19, 2000 - IAM&AW Document Book, Tab E1
>
> 66. The ex-Senior Leads are now either performing different duties for lower pay, or performing the same duties for lower pay, or they followed their work to an air Canada non-unit position, from which many have subsequently been terminated without recall rights during the course of the merger process for the reason that they lacked Air Canada seniority.
>
> 67. Air Canada asks the Board to preserve this situation. This, is the IAM&AW submission, is not consistent with the Board's stated mandate in a merger to achieve the protection of bargaining rights by ensuring that "all of the employees who were certified in the merging entities have their right to collective bargaining appropriately recognized and protected in the merged entity." The rights of these employees have not, to date, been "reasonably protected".
>
> (pages 16-17)

[103] The IAM&AW submissions underline that in effect, if the Air Canada managerial rights argument is accepted, the fact that the Senior Lead function was a non-exclusive one would allow the employer to unilaterally obliterate the function of the unit and assign it to new non-managerial positions with no managerial component. The union's submissions suggest there are two possibilities. The first of these would be that the new job was the direct equivalent of a formerly "unit" job. It is suggested that a transfer of the functions of a position which was unionized pre-merger to a non-managerial, non-unionized position would be a clear act of bad faith. On the other hand, if the

appliquées à LACI, sont toujours en vigueur et que l'AIMTA en a confirmé l'existence en acceptant les modalités de la convention collective. L'inclusion des postes de planificateur du personnel dans l'unité de négociation imposerait donc un nouveau régime opérationnel et nécessiterait le remaniement complet des méthodes de dotation et de fonctionnement en plus de causer instabilité et confusion.

[102] Dans ses observations du 15 mai 2002, l'AIMTA répond aux observations d'Air Canada en date du 8 mai 2002 en indiquant notamment ce qui suit:

> 65. Air Canada a fait valoir plusieurs arguments concernant les postes de chef d'équipe principal; nous prendrons le temps d'examiner chacun en détail. Cependant, le fait est que, à LACI, l'AIMTA regroupait approximativement 55 chefs d'escale principaux (au 19 janvier 2000), dont les tâches sont maintenant accomplies par le personnel d'exécution d'Air Canada qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, ni d'un syndicat.
>
> Liste des chefs d'équipe principaux au 19 janvier 2000 - Recueil de documents de l'AIMTA, onglet E1
>
> 66. Les anciens chefs d'équipe principaux exécutent maintenant des tâches différentes pour un salaire moindre, ou les mêmes tâches pour un salaire moindre; d'autres encore ont conservé leurs tâches mais ont été transférés à un poste non syndiqué d'Air Canada avant d'être en grand nombre sans droit de rappel dans le cadre du processus de fusion parce qu'ils n'avaient pas suffisamment d'ancienneté à Air Canada.
>
> 67. Air Canada demande au Conseil de maintenir le statu quo. L'AIMTA estime que cela va à l'encontre du mandat explicite du Conseil en cas de fusion, soit protéger les droits de négociation en faisant en sorte que tous les employés qui faisaient partie d'une unité de négociation accréditée dans les entreprises fusionnées fassent reconnaître leurs droits de négociation collective dans la nouvelle entité et obtiennent les protections voulues. À ce jour, les droits de ces employés n'ont pas encore été raisonnablement protégés.
>
> (pages 16-17; traduction)

[103] Dans ses observations, l'AIMTA souligne qu'en effet, si l'argument d'Air Canada portant sur les droits de la direction est retenu, le fait que la fonction du chef d'équipe principal n'était pas exclusive permettrait à l'employeur de la retrancher unilatéralement de l'unité et de l'attribuer à de nouveaux postes d'exécution ne comportant pas de fonctions de direction. Dans ses observations, le syndicat indique qu'il existe deux possibilités, la première étant que le nouveau poste est l'équivalent direct d'un poste compris dans la portée de l'unité. Il affirme que l'attribution des fonctions d'un poste syndiqué avant la fusion à un poste d'exécution non syndiqué constitue sans conteste un acte de

employee were moved to a legitimately new and distinct position, the IAM&AW argues, the result would simply be that the new classification would fall within the scope of the unit, unless the functions performed led to a managerial exclusion under the *Code*.

[104] The IAM&AW argues that it is not open to the employer to abolish the Senior Lead positions because a letter of understanding (LOU) agreed upon between the CAIL and the IAM&AW stipulates that CAIL is to use primarily Senior Leads for the training and supervisory work referred to. Also based upon the existing collective agreement provisions, the IAM&AW argues that work normally accomplished by personnel covered by the collective agreement should not be undertaken by management personnel. The IAM&AW submissions indicate that widespread grievances have therefore been submitted respecting the alleged reassignment of Senior Lead work.

[105] The IAM&AW's submissions of May 15, 2002 also further consider the situation of Senior Leads in respect to Cargo. It is acknowledged that the IAM&AW is not claiming that Operational Senior Leads functioned in the Cargo Division at CAIL. However, it is submitted that this was solely due to the divided jurisdiction in the Cargo division between the IAM&AW and the CAW-Canada. The resulting anomaly, it is suggested, was the result of considerations that no longer apply now that jurisdiction is unified and that the parallel positions of those performing Senior Lead type positions in Cargo at Air Canada consequently fall within the TMOS scope and that the Cargo STOC and Manpower Coordinators should be seen as within the TMOS unit.

[106] Also in its May 15 submissions, the IAM&AW firmly rejects the suggestion that the inclusion of the Airport Manpower Planning positions as equivalent to the Senior Leads-Operational positions would impose a new operational scheme on Air Canada. The IAM&AW argues that the Resource Manpower Planners at A stations at least are hands-on positions located on the ramp and as such are directly parallel to the Senior Leads Operational.

[107] With respect to manpower planning in Technical Services, the IAM&AW claims that the CAIL

mauvaise foi. Par ailleurs, si l'employé était muté à un poste véritablement nouveau et distinct, la nouvelle classification serait simplement visée par la portée de l'unité, sauf si les fonctions entraînaient l'exclusion du poste en vertu du *Code* au motif qu'il s'agit d'un poste de direction.

[104] L'AIMTA indique qu'elle n'est pas disposée à permettre à l'employeur d'abolir les postes de chef d'équipe principal car un protocole d'entente conclu entre LACI et l'AIMTA stipule que LACI doit d'abord attribuer les tâches de formation et de supervision mentionnées aux chefs d'équipe principaux. Se fondant également sur les dispositions de la convention collective en vigueur, l'AIMTA soutient que les tâches normalement accomplies par le personnel assujetti à la convention collective ne devraient pas être exécutées par le personnel de la direction. Dans ses observations, l'AIMTA indique que de nombreux griefs ont été présentés pour contester la prétendue réaffectation des tâches des chefs d'équipe principaux.

[105] Dans ses observations en date du 15 mai 2002, l'AIMTA poursuit son examen de la situation des chefs d'équipe principaux, services de fret. Elle ne prétend pas qu'il y avait des chefs d'équipe principaux (opérationnels) à la division du fret de LACI. À son avis, cela tenait uniquement au fait que l'AIMTA et les TCA-Canada se partageaient la juridiction à l'égard de cette division. Cette anomalie résultait de considérations qui ne sont plus valables aujourd'hui puisqu'un seul syndicat est désormais habilité à représenter les employés de cette division; il s'ensuit que les postes comparables à ceux de chef d'équipe principal aux services de fret d'Air Canada sont visés par la portée de l'unité ATESO et que les coordonnateurs du personnel et du CCOE - fret devraient eux aussi être inclus dans cette unité.

[106] Dans ses observations en date du 15 mai également, l'AIMTA nie catégoriquement que l'inclusion des postes liés à la planification du personnel - aéroports, en tant que postes comparables au poste de chef d'équipe principal (opérationnel) aurait pour effet d'imposer un nouveau régime opérationnel à Air Canada. L'AIMTA soutient que les planificateurs du personnel dans les escales de catégorie A, à tout le moins, sont affectés aux aires de trafic et que, pour cette raison, leur poste est directement comparable à celui de chef d'équipe principal (opérationnel).

[107] En ce qui concerne la planification du personnel aux services techniques, l'AIMTA prétend que les

Maintenance and Materials Clerks in Maintenance Administration are the relevant equivalents and carried out manpower planning functions in the pre-merger CAIL. It is suggested that at the time of the submissions, the Maintenance and Materials Clerks indicated that their functions were the same as those of the ATS Manpower Coordinators and Senior Coordinators. Particularly, it was noted, the specific Maintenance and Materials Clerks were responsible of generating weekly and monthly manpower reports, doing employee transfer paperwork, and performing other related manpower planning functions. The ATS Manpower Coordinators in Technical Services, therefore, it was suggested should be included in the TMOS unit. The IAM&AW submissions, however, did acknowledge that the function of manpower planning in Technical Services was shared between the Maintenance and Materials Clerks, the Planners and properly excluded managers. However, it was suggested that in the merged unit Manpower Planners performing non-managerially excluded roles should fall within the TMOS unit.

[108] To assist in considering issues related to the bargaining unit definition as it relates to the Manpower Planning, coordination and scheduling functions in question, the Board has referenced back to the specific Annex B list that was Appendix A to the Air Canada submissions of April 16, 2002 and the accompanying job descriptions and materials. Before considering the specific positions listed, it is useful to recapitulate certain principles of relevance. It is first of all important to recall that not all positions potentially within the notional scope of the TMOS unit should be included on the basis of that alone. Positions notionally within scope will be excluded if they were non-unionized in both of the pre-merger entities. They will be excluded by specific exclusion and, of course, subject to organization by definable group, with majority support in the group. Such groups, however, will not be automatically included.

[109] Similarly, if the positions in one merging entity precisely match positions unionized in the other, they will ordinarily be unionized. They may be swept in if the community of interest is not discrete and a vote would be meaningless or included by vote in the case of definitely discrete groups with a definitely separate community of interest. If the positions are close but not precise matches, attention must be directed to the integrity of the bargaining unit. If the preservation of

préposés à l'entretien et au matériel aux services d'administration de l'entretien à LACI sont les équivalents appropriés et qu'ils accomplissaient des tâches de planification du personnel à LACI avant la fusion. Elle soutient qu'au moment où elle a présenté ses observations, les préposés à l'entretien et au matériel avaient indiqué qu'ils accomplissaient les mêmes fonctions que les coordonnateurs et coordonnateurs principaux du personnel affecté aux ATS. Plus particulièrement, ils avaient la responsabilité de produire des rapports hebdomadaires et mensuels sur le personnel, de préparer les documents requis en cas de mutation et d'exécuter d'autres tâches connexes en matière de planification du personnel. Les coordonnateurs du personnel affecté aux ATS aux services techniques devraient donc être inclus dans l'unité ATESO. L'AIMTA reconnaît cependant que la fonction de planification du personnel aux services techniques est partagée entre les préposés à l'entretien et au matériel, les planificateurs et les gestionnaires exclus à juste titre. Cependant, dans l'unité fusionnée, les planificateurs du personnel qui n'occupent pas un poste de direction exclu devraient faire partie de l'unité ATESO.

[108] Pour faciliter l'examen des questions liées à la définition de l'unité de négociation en ce qui concerne la planification et la coordination du personnel et l'établissement des horaires, le Conseil s'est reporté à la liste qui figure à l'annexe B, c'est-à-dire l'annexe A des observations qu'Air Canada a présentées le 16 avril 2002, et aux descriptions de poste et documents qui y étaient joints. Avant d'examiner les postes indiqués sur cette liste, il convient de passer en revue certains principes pertinents. Rappelons d'abord qu'il n'y a pas lieu d'inclure tous les postes qui semblent être visés par la portée théorique de l'unité ATESO. Certains postes qui coïncident en théorie avec la portée de l'unité seront exclus s'ils n'étaient pas syndiqués dans les deux entités antérieures. Ils seront exclus expressément et leurs titulaires pourront, évidemment, se syndiquer par groupes définis, avec l'appui de la majorité. Aucun de ces groupes ne sera cependant inclus d'office.

[109] De même, si les postes d'une entité fusionnée correspondent exactement à des postes syndiqués de l'autre entité, ils seront généralement inclus dans l'unité concernée, soit d'office, si la communauté d'intérêts est identique et que la tenue d'un scrutin ne serait d'aucune utilité, soit après un vote, s'il s'agit de groupes manifestement distincts ayant une communauté d'intérêts nettement différente. Si les postes sont très similaires sans toutefois être identiques, l'intégrité de

bargaining unit integrity requires inclusion, it will ordinarily be done. If not, the group with different functions may be listed as excluded, even if it falls within the notional unit scope.

[110] This being kept in mind it is useful to first consider job no. 004888, Airport Resource Design Manager. This position is responsible for monitoring all aspects of Airports performance, recommending systems and process enhancement where appropriate. The incumbent does not direct or deploy Station Attendants, Cleaners or Stockkeepers. This position is apparently at a managerial level in the employer's submission and is much broader in function than that of Senior Lead. In the Board's view, the Airport Resource Design Manager position is an analytical and managerial position and is not an included one.

[111] Three positions of Customer Service Managers-Resource Planning in Airports are next listed, job nos. 005035, 004185 and 004915. It is submitted that these positions involve long range manpower planning and not day-of assignment and planning. The job description provided indicates that the positions in question are in the main directed to process management and planning and include responsibility for the negotiation of plans and structures. These positions too cannot be directly compared to those of the Senior Lead and appear to be properly excluded.

[112] Job no. 004522 is Gate Planning Manager, Airports. The function of this position is determining gate assignments for aircraft. Although the position would be responsible for liaison with Senior Leads, in respect of its basic functions, it is substantially and significantly different. Lacking any indication that the position was unionized in either pre-merger airline, although clearly an operational support position that could be included, this position will be excluded.

l'unité de négociation entrera alors en ligne de compte. S'il est nécessaire d'inclure les postes pour préserver l'intégrité de l'unité de négociation, c'est généralement ce qu'on fera. Sinon, le groupe exécutant des fonctions pourra être expressément exclu, même s'il est visé par la portée théorique de l'unité.

[110] Compte tenu de ces éléments d'information, il convient, dans un premier temps, d'examiner le poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroport (n° 004888). Le titulaire de ce poste est chargé de surveiller tous les aspects du rendement des aéroports et de recommander, au besoin, des améliorations aux systèmes et processus. Il ne dirige ni n'affecte les préposés d'escale, les préposés à l'entretien ou les magasiniers. Il s'agirait, de l'avis de l'employeur, d'un poste de direction, et ses fonctions sont beaucoup plus générales que celles du chef d'équipe principal. De l'avis du Conseil, le poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroport, est un poste de direction et d'analyse et, pour cette raison, il ne peut être inclus dans l'unité.

[111] Trois postes de gestionnaire, service à la clientèle - planification des ressources, aéroports (postes n^{os} 005035, 004185 et 004915) figurent ensuite sur la liste. On soutient que ces postes concernent la planification du personnel à long terme et non pas l'affectation et la planification du personnel le jour même. La description de poste fournie indique que les postes en question comportent principalement des fonctions de gestion et de planification des processus et notamment des responsabilités en matière de négociation des plans et des structures. Ces postes ne se comparent pas non plus directement au poste de chef d'équipe principal et paraissent être exclus à juste titre de l'unité de négociation.

[112] Le poste n° 004522 est celui de directeur, planification des portes d'embarquement - aéroports. Le titulaire de ce poste a pour rôle d'attribuer les portes d'embarquement. Bien que l'une de ses fonctions principales soit d'assurer la liaison avec les chefs d'équipe principaux, les deux postes sont très différents. Puisque rien n'indique que ce poste était syndiqué dans l'une ou l'autre des entités avant la fusion, bien qu'il s'agisse clairement d'un poste de soutien opérationnel qui pourrait être inclus, le poste sera exclu de l'unité.

3 - Manpower Coordinators

[113] The Board was provided a single job description for the three positions of job no. 002439, Manpower Coordinator, job no. 005236, Resource Coordinator and job no. 002296, Senior Manpower Planner, all in Airports. These positions involve some longer range planning but are involved in the planning, monitoring and adjusting as required of personnel assignments. While the positions require that adjustments be made to meet collective agreement commitments, they do not involve any function in respect of those agreements other than the implementation of what is already agreed upon. The long-term and day-of manpower planning functions of these positions are only to a very marginal degree distinguishable from those of the Senior Leads Operational.

[114] A job description was also provided on April 16, 2002, for the position of Resource Design Manager, Airports, job no. 005073. The job description of this position indicates that its functions include both longer term and some shorter term manpower planning, scheduling and deployment.

[115] Job nos. 002280, 002281 and 002284 are all Resource Manpower Coordinator positions in the Airports Branch. Again the provided job descriptions indicate that the positions in question are involved in both long and short-term manpower planning and deployment in direct support of operations in a manner and to a degree almost indistinguishable from the Senior Leads Operational.

[116] Job nos. 002619 and 004443 are both described as Senior Resource Manpower Planner, Airports. The Board has taken the single job description provided for job no. 002619 as applicable to both positions. These positions appear to operate at a somewhat more general level in respect of their planning functions than the positions described in the preceding three paragraphs. Their orientation is more toward the development of general solutions to operational problems than to moving to address specific problems. The positions are responsible for evaluations of unionized employees. They have coordinative functions in respect of the STOC Centres that distinguish them from the functions of Senior Leads. All in all these positions are distinguishable from Senior Lead positions to a degree

3 - Coordonnateurs du personnel

[113] Le Conseil a reçu une seule description de poste relativement aux trois postes de coordonnateur du personnel (n° 002439), de coordonnateur du personnel (n° 005236) et de planificateur principal du personnel (n° 002296) qui relèvent des services des aéroports. Les titulaires de ces postes exécutent certaines fonctions de planification à long terme, mais ils s'occupent de la planification, du suivi et de la modification, le cas échéant, du plan d'affectation du personnel. Bien que cette dernière tâche soit nécessaire pour tenir compte des engagements pris dans le cadre des conventions collectives, les postes ne comportent aucune fonction relative à ces conventions, hormis l'application de ce qui a déjà été convenu entre les parties. Les tâches de planification du personnel à long terme et le jour même de ces postes ne se distinguent que très peu de celles des chefs d'équipe principaux (opérationnels).

[114] Une description de poste a été présentée le 16 avril 2002 relativement au poste de gestionnaire, conception des ressources, aéroports (n° 005073). D'après cette description, les fonctions du poste englobent la planification à long et à court terme du personnel, l'établissement des horaires de travail et l'affectation du personnel.

[115] Les postes n^{os} 002280, 002281 et 002284 sont des postes de coordonnateur du personnel aux services des aéroports. Encore une fois, les descriptions de poste fournies indiquent que les postes en question comportent des tâches de planification et d'affectation du personnel à long et à court terme à l'appui direct des opérations, d'une manière et dans une mesure qui ne se distinguent guère des tâches des chefs d'équipe principaux.

[116] Les postes n^{os} 002619 et 004443 sont tous deux décrits comme des postes de planificateur principal du personnel - aéroports. Le Conseil tient pour acquis que la description de poste qui a été fournie relativement au poste n° 002619 s'applique aux deux postes. Les tâches de planification de ces postes paraissent être de nature plus générale que celles des postes décrits dans les trois paragraphes précédents. Elles concernent davantage la conception de solutions générales aux problèmes opérationnels que la résolution de problèmes particuliers. Les titulaires de ces postes sont chargés d'évaluer des employés syndiqués. Ils assument, relativement aux CCOE, des tâches de coordination qui les différencient des chefs d'équipe principaux. À tous égards, ces postes se distinguent du poste de chef

that they should be regarded as having not been previously unionized and will hence be excluded.

[117] Of the Manpower Planning positions in the Airports branch listed in Air Canada Appendix A, this leaves only job no. 004077, Manpower Planner and job no. 005251, Resource Coordinator. The Air Canada submissions indicate these are under review in respect of the definition of the potential office, clerical and administrative support unit, detailed job descriptions were not provided. Their consideration in respect of these reasons, other than generally, will be deferred to the finalization of the description of the Office and Clerical unit, although it should be noted that no determination is implied by this that these positions should not more appropriately be considered for inclusion in the TMOS unit.

[118] If the above is considered, it is apparent that there are a number of Airport Manpower Planner positions whose functions are parallel to and essentially indistinguishable from the Senior Lead functions, in particular job nos. 002439, 005236, 002296, 002280, 002281 and 002284. These jobs and those in Air Canada parallel to them in the Airports branch are essentially indistinguishable from the functions of Senior Leads Operational.

[119] The Board has also been advised by the submissions of the IAM&AW of May 15, 2002, that in many instances the functions of the Senior Leads Operational Station Attendants are being performed by non-managerial, non-unit and non-unionized Air Canada employees. The ex-Senior Leads, it is indicated, are performing different duties for lower pay or followed their work to Air Canada non-unit positions from which it is indicated at least some were terminated without recall rights during the course of the merger process due to their lack of Air Canada seniority.

[120] If the above is considered, it appears on the basis of the submissions made that precisely the situation of concern to the *Code* in merger circumstances has arisen in respect of the scope of the TMOS unit and in respect of the situation of the Senior Leads Operational and parallel Manpower Coordination positions in Air Canada. If the TMOS unit is now defined narrowly not

d'équipe principal au point qu'on devrait considérer qu'ils n'étaient pas syndiqués avant la fusion. Ils seront donc exclus.

[117] Dans la liste des postes liés à la planification du personnel - aéroports à l'annexe A d'Air Canada, il ne reste que les postes n° 004077, planificateur du personnel, et n° 005251, coordonnateur des ressources. Dans ses observations, Air Canada indique que ces postes font l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans l'unité des employés de bureau et du soutien administratif qui pourrait être créée. Aucune description de poste n'a été fournie. L'examen de ces postes aux fins des présents motifs, autrement que dans un contexte général, est reporté jusqu'à ce que la description de l'unité des employés de bureau et du soutien administratif ait été arrêtée. Il faut toutefois se garder de conclure que ces postes ne devraient pas faire l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans l'unité ATESO.

[118] Compte tenu de ce qui précède, il est évident qu'un certain nombre de postes de planificateur du personnel - aéroports, dont les tâches sont essentiellement identiques à celles du chef d'équipe principal, plus particulièrement les postes n^{os} 002439, 005236, 002296, 002280, 002281 et 002284. Ces postes et ceux qui sont comparables à Air Canada, aux services des aéroports, sont essentiellement identiques au poste de chef d'équipe principal (opérationnel).

[119] Dans ses observations en date du 15 mai 2002, l'AIMTA indique également au Conseil que, dans de nombreux cas, les fonctions des chefs d'équipe principaux (opérationnels) en charge des préposés d'escale sont accomplies par des employés d'Air Canada non syndiqués qui ne font pas partie d'une unité et qui n'occupent pas un poste de direction. Les anciens chefs d'équipe principaux, indique-t-on, accomplissent des tâches différentes pour un salaire moindre ou ont continué d'exercer les mêmes fonctions à Air Canada, dans des postes exclus dont, dans certains cas à tout le moins, ils ont été licenciés sans droit de rappel dans le cadre du processus de fusion, en raison de leur manque d'ancienneté à Air Canada.

[120] Cela étant dit, il semble que, compte tenu des observations présentées, la situation envisagée expressément par le *Code* dans le contexte d'une fusion soit survenue en ce qui concerne la portée de l'unité ATESO et la situation des postes comparables de chef d'équipe principal (opérationnel) et de coordonnateur du personnel à Air Canada. Si l'unité ATESO est

to include the relevant positions, pre-merger bargaining rights as well as rights already bargained for will not be preserved and reasonably protected in the circumstances of the merger. It is necessary, if the integrity of the bargaining unit and its bargained rights are to be preserved through the merger, that the bargaining unit definition be broad enough to include merging positions that, in essence, are indistinguishable from bargaining unit positions. The parallel pre-merger positions identified in paragraph 118 are therefore included in the TMOS unit. Given the very close match of these positions to those within the bargaining unit and their relatively small number, no further process to assess the wishes of the broader unit is required.

[121] It is apparent that the preservation of bargaining and bargained rights in a merger contemplated by the *Code* will not occur if previously bargaining employees are transferred to parallel non-bargaining jobs in the merging entity. Hence, it should be noted as well, for certainty, that the Senior Leads formerly in the bargaining unit, now transferred to parallel or nearly parallel Air Canada positions, remain within the bargaining unit with their bargaining and bargained rights intact. Any issues which arise from the above circumstances should form the basis of discussions between the employer and the bargaining agent as provided for in section 18.1 of the *Code*. Unresolved questions, as contemplated by the section, will be considered by the Board. With respect to job nos. 004077 and 005251 (see paragraph 117), and parallel positions, these may form the focus of discussions based upon the present reasons. If issues remain unresolved in respect of them, they may be referred to the Board.

[122] The Board's findings above have considered Air Canada's suggestion that the assignment of functions was to an extent discretionary and the former and parallel positions could be removed from the bargaining unit at the employer's discretion. However, it is sufficient answer to this argument to note that both the collective agreement and the merger provisions of the *Code* contemplate that the bargained rights of affected employees including the right to continued employment to the extent and degree existing pre-merger are contemplated by the legislation to be preserved in merger circumstances. Any changes occurring post

maintenant définie de manière restreinte de façon à ne pas inclure les postes en cause, les droits de négociation qui existaient avant la fusion et les droits négociés ne seront pas préservés, ni raisonnablement protégés dans le contexte de la fusion. Or, il est essentiel, pour protéger l'intégrité de l'unité et des droits durant la fusion, que la définition de l'unité de négociation soit suffisamment générale pour inclure les postes des entités fusionnées qui sont essentiellement identiques aux postes compris dans l'unité de négociation. Les postes comparables avant la fusion dont il est question au paragraphe 118 sont par conséquent inclus dans l'unité ATESO. Étant donné qu'ils correspondent en tous points aux postes compris dans l'unité de négociation et que leur nombre est relativement limité, aucune autre procédure ne sera nécessaire pour déterminer la volonté des membres de l'unité élargie.

[121] On ne pourra évidemment pas préserver les droits de négociation et les droits négociés dans le contexte d'une fusion envisagée par le *Code* si les employés qui étaient jadis syndiqués sont transférés, dans l'entité fusionnée, à des postes comparables non syndiqués. En conséquence, il convient aussi de noter, par souci de clarté, que les chefs d'équipe principaux qui faisaient auparavant partie de l'unité de négociation et qui occupent maintenant des postes comparables ou quasi comparables à Air Canada continuent de faire partie de l'unité de négociation et conservent leurs droits de négociation et leurs droits négociés. Les questions découlant des circonstances susmentionnées devraient faire l'objet de discussions entre l'employeur et l'agent négociateur, en application de l'article 18.1 du *Code*. Conformément à cette disposition, les questions non résolues seront ensuite examinées par le Conseil. Dans le cas des postes nos 004077 et 005251 (voir le paragraphe 117) et des postes comparables, les parties peuvent s'appuyer sur les présents motifs pour mener à bien leurs discussions. Les litiges concernant ces postes pourront être renvoyés au Conseil.

[122] Pour en arriver aux conclusions qui précèdent, le Conseil a tenu compte de la proposition d'Air Canada selon laquelle les tâches étaient attribuées, dans une certaine mesure, comme bon lui semblait, et les postes antérieurs et comparables pouvaient être retranchés de l'unité de négociation à sa convenance. Il suffit de mentionner, en réponse à cet argument, que la convention collective et les dispositions du *Code* relatives aux fusions prévoient que les droits négociés des employés concernés, dont le droit à un emploi comparable à celui qui existait avant la fusion, sont protégés par la loi en cas de fusion. Les changements

merger should occur within the framework contemplated by the *Code* and the applicable collective agreements. Employees working at the time of the merger should expect to continue to do so until changes in their working situation, which are in accordance with applicable collective provisions, occur. While it is clear, of course, that the parties are free to alter the applicable collective agreements going forward, if questions arise about their applicability or interpretation in the circumstances of the merger, it is contemplated by section 18.1 that they will be resolved by the parties or referred to the Board. Hence, since the matters have neither been resolved nor referred to the Board, the status quo must remain until their situation is addressed and resolved consensually or considered by the Board.

[123] Attention can, these issues being clarified, be directed to the remaining positions set out in Air Canada's Appendix A. Three positions in Cargo, job no. 005319, Cargo Manpower Planning Coordinator, no. 004078, Cargo Manpower Planner, and no. 005316, Coordinator Cargo Manpower Planning, first merit attention. These positions are grouped together in the job description provided as Customer Service Cargo-Manpower Planner. If the job description provided is considered, it is evident that these positions could not be grouped into the TMOS unit, since their functions are solely in Cargo, unless the IAM&AW argument that they should be included for consistency sake is accepted or unless they have dual functions. However, the Board has clearly indicated that it will not expand the unit boundaries unless it is necessary to preserve the unit integrity in respect of positions not unionized before the merger. The positions in question appear clearly distinguishable being in the Cargo branch, and while they might now be unionized with majority support, were not included in a bargaining unit pre-merger. As such they shall be excluded, unless there is some reason why they cannot be distinguished. On the basis of the submissions to date, none appears.

[124] There remain, however, the analogs for the Senior Lead (Training) positions in Cargo. The IAM&AW alleges that the Air Canada, Cargo, Learning Specialist job nos. 002664 and 002367 and On-the-Job Trainers at Air Canada (OJT) performed the former CAIL Senior Lead Training functions. The two positions specifically

jugés nécessaires après la fusion devraient être apportés en respectant le cadre établi par le *Code* et les conventions collectives applicables. Les employés qui travaillaient au moment de la fusion devraient tenir pour acquis qu'ils continueront de travailler jusqu'à ce que leur statut d'employé soit modifié en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective. Bien entendu, les parties conservent sans équivoque le droit de modifier leurs futures conventions collectives; n'empêche que si leur applicabilité ou leur interprétation suscitent des questions dans le contexte de la fusion, l'article 18.1 prévoit que ces questions doivent être résolues par les parties ou renvoyés au Conseil. Par conséquent, étant donné que ce n'est pas le cas, le statu quo doit être maintenu jusqu'à que les questions soient résolues par les parties ou examinées par le Conseil.

[123] Maintenant que cette question a été tirée au clair, on peut tourner notre attention vers les derniers postes indiqués à l'annexe A d'Air Canada, à commencer par les trois postes de coordonnateur - planification du personnel de fret (n° 005319), de planificateur du personnel de fret (n° 004078), et de coordonnateur, planification du personnel de fret (n° 005316). Ces postes sont regroupés dans la description de poste, sous le titre de planificateur du personnel - fret et service à la clientèle. L'examen de cette description indique clairement que les postes ne pourraient pas être inclus dans l'unité ATESO, puisqu'ils sont confinés aux services de fret, à moins que l'argument de l'AIMTA selon lequel ils doivent être inclus par souci d'uniformité soit retenu ou qu'ils comportent des fonctions doubles. Or, le Conseil a expressément indiqué qu'il n'entendait pas élargir les paramètres de l'unité, à moins que cela soit nécessaire pour en préserver l'intégrité dans le cas de postes qui n'étaient pas syndiqués avant la fusion. Puisqu'ils relèvent des services de fret, les postes en question paraissent se distinguer clairement et bien qu'ils puissent aujourd'hui être syndiqués avec l'appui de la majorité, ils ne faisaient pas partie d'une unité de négociation avant la fusion. Pour ce motif, ils doivent être exclus, à moins qu'il soit impossible de les distinguer pour une raison ou une autre. Or, à en juger par les observations reçues à ce jour, ce n'est pas le cas.

[124] Il reste cependant les postes équivalents à celui d'instructeur principal - formation, aux services de fret. L'AIMTA allègue que les postes de spécialiste de l'apprentissage (n^{os} 002664 et 002367) et de formateur en cours d'emploi (FCE), aux services de fret d'Air Canada, correspondent à ceux d'instructeur principal -

mentioned in Cargo, job nos. 002367 and 002664, Customer Services Learning Specialists, are included in Air Canada's Appendix C. On examination of the provided job descriptions, it appears that these positions are both broader in scope and different in orientation than the suggested CAIL comparables. As such, they will be excluded from the bargaining unit. Based upon the submissions of the IAM&AW however, it is apparently the situation that certain OJTs are performing the former CAIL Senior Lead Training functions. This situation, to which the same principles as applied in respect of the Manpower Planners/Senior Leads Operational would apply, should be considered further by the parties in an interactive way. Failing agreement, the Board would consider the matters in issue upon further submission.

formation, à LACI. Les deux postes mentionnés expressément, soit ceux de spécialiste de l'apprentissage, service à la clientèle (nos 002367 et 002664), aux services de fret, sont indiqués à l'annexe C d'Air Canada. À l'examen des descriptions de poste fournies, ils semblent se différencier des comparables à LACI, car leurs attributions seraient plus générales et leur orientation différente. Pour cette raison, ils seront exclus de l'unité de négociation. Compte tenu des observations de l'AIMTA, cependant, il semble effectivement que certains FCE accomplissent les tâches de l'ancien instructeur principal - formation, à LACI. Cette situation, à laquelle s'appliqueraient les principes déjà appliqués aux postes de planificateur du personnel/chef d'équipe principal (opérationnel), devrait faire l'examen de nouvelles discussions entre les parties. Faute d'entente, le Conseil se penchera sur les questions en litige après avoir demandé aux parties de lui présenter des observations supplémentaires.

[125] The IAM&AW's submissions noted that no positions outside of the Airports and Cargo departments were claimed as Senior Lead equivalents. Consequently, the Board will not review herein in detail the possible Senior Lead equivalent positions in Call Centres, Flight Operations, In-flight Services, Loyalty Programs and systems Ops Control listed in Appendix A by Air Canada. They are not included in the TMOS unit.

[125] Dans ses observations, l'AIMTA indique qu'aucun poste à l'extérieur des services des aéroports et de fret n'est considéré comme comparable à celui de chef d'équipe principal. Il s'ensuit que le Conseil n'examinera pas en détail, dans les présents motifs, les postes susceptibles de correspondre au poste de chef d'équipe principal dans les centres d'appels, les opérations aériennes, les services en vol, les programmes de fidélisation et les services de coordination des opérations d'escale qui figurent sur la liste reproduite à l'annexe A d'Air Canada. Ils ne sont donc pas inclus dans l'unité ATESO.

[126] Job no. 001002, Aircraft Scheduler in Technical Services, has been examined and does not appear sufficiently parallel to positions within the TMOS unit that it should be included.

[126] Le poste de préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des aéronefs (nº 001002), aux services techniques, a été examiné et ne semble pas se comparer suffisamment aux postes qui font partie de l'unité ATESO pour être inclus.

[127] At the same time, however, the IAM&AW submitted that the two ATS positions in Technical Services put forward by Air Canada as potential equivalents to Operational Senior Leads were in fact equivalent to the Planners and Maintenance and Materials Clerks and Records Controllers in the Addendum Group and should hence be included in the TMOS unit. As well, it was suggested the Maintenance Planning Coordinator - GSE-Tech Services, having been identified by Air Canada as an Addendum equivalent, should be included in the TMOS unit.

[127] Par ailleurs, l'AIMTA fait valoir que les deux postes liés aux ATS, aux services techniques, qu'Air Canada considère comme des postes susceptibles de correspondre à celui de chef d'équipe principal (opérationnel), équivalaient en fait aux postes de planificateur, de préposé à l'entretien et au matériel et de préposé au contrôle des dossiers du groupe ajouté et qu'ils devraient par conséquent être inclus dans l'unité ATESO. De même, l'AIMTA indique que le poste de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE, aux services techniques, qu'Air Canada considère comme comparable à un poste du groupe ajouté, doit être inclus dans l'unité ATESO.

[128] The positions of Maintenance Planning Coordinators - GSE in Technical Services, job nos. 002581 and 002591, have therefore been assessed, not in respect of Senior Lead positions, but in respect of the Addendum Group functions. Since these positions are closely related to the identified Addendum functions, they are included. The ATS positions will be discussed below.

[129] Air Canada's Appendix C, submitted on April 16, 2002, is next considered. Job nos. 002367 and 002664, Customer Service Learning Specialists in Cargo, have already been addressed. The Learning Design Specialist in Cargo, no. 005172, is also distinguishable in the Board's view from Senior Leads Training in that the position functions appear more directed to planning for training than to the process of training itself. It will accordingly be excluded.

[130] With respect to the remainder of the positions listed in Appendix C, after examination of the argumentation presented, the Board accepts the employers' submissions for all of the positions in question. It is notable that:

(i) some positions do not directly train employees;

(ii) the functions in question were not agreed upon as exclusive union functions, union and non-union personnel both were engaged in them, and except in respect of the OJT submission of the IAM&AW, questions do not appear to have been raised respecting the transfer in the merger context of bargaining unit work;

(iii) there has been an agreement by the IAM&AW to a degree of temporary assignment.

[131] The Board has also considered the positions listed by Air Canada in its Appendix E of April 16, 2002, as equivalents for the CAIL functions of Senior Analyst Aeronautical Services, Senior Engineering Analyst, Weight and Balance and Senior Engineering Analyst - Performance Engineering. Upon comparison of the work functions of the first six positions in Appendix E with the cited Addendum equivalents, the Board finds merit in the employers arguments that the positions are readily distinguishable from the comparable Addendum positions in that the services

[128] Les postes de coordonnateur, planification de l'entretien, GSE (nos 002581 et 002591), aux services techniques, ont par conséquent été examinés non pas relativement au poste de chef d'équipe principal, mais relativement aux postes du groupe ajouté. Puisqu'ils sont étroitement reliés aux postes du groupe ajouté qui ont été identifiés, ils sont inclus. Les postes liés aux ATS seront analysés plus loin.

[129] Le Conseil se penchera maintenant sur l'annexe C d'Air Canada en date du 16 avril 2002. Les postes de spécialiste de l'apprentissage - service à la clientèle (nos 002367 et 002664), aux services de fret, ont déjà été examinés. Le poste de spécialiste - conception de l'apprentissage (n° 005172), aux services de fret, se distingue également, de l'avis du Conseil, du poste d'instructeur principal - formation, en ce que ses tâches semblent se rapporter davantage à la planification de la formation qu'au processus de formation comme tel. Le poste sera donc exclu.

[130] En ce qui concerne le reste des postes indiqués à l'annexe C, après examen des arguments des parties, le Conseil accepte les observations de l'employeur relativement à tous les postes en cause. Il importe de souligner que:

i) certains postes ne comportent aucune tâche liée directement à la formation des employés;

ii) les parties n'ont pu s'entendre sur la question de savoir si les tâches en question étaient exclusives au syndicat; des employés syndiqués et des employés non syndiqués accomplissaient ces tâches et, dans les observations de l'AIMTA relatives aux FCE, il semble qu'aucune question n'ait été soulevée concernant le transfert, dans le contexte d'une fusion, de certaines tâches de l'unité de négociation;

iii) l'AIMTA a consenti à des affectations temporaires, dans une certaine mesure.

[131] Le Conseil a aussi examiné les postes qu'Air Canada considère, dans l'annexe E présentée le 16 avril 2002, comme des postes comparables à ceux d'analyste principal, services aéronautiques, d'analyste principal d'ingénierie, masse et centrage, et d'analyste principal - ingénierie et performance, à LACI. Après avoir comparé les tâches des six premiers postes de l'annexe E avec les postes équivalents du groupe ajouté, le Conseil en arrive à la conclusion que les arguments de l'employeur selon lesquels les postes se distinguent aisément des postes comparables du groupe

performed are not directed to maintenance support but are directed to pilot and navigational support. The functions are therefore sufficiently distinguishable from the Addendum comparators that they, on balance, appear not to have been unionized pre-merger in either airline and are hence excluded. The positions in question, for certainty include job no. 001305, Senior Technician (Enroute) and Senior Technician (Terminal), no. 004712, Senior Technician LIDO, no. 004634, Technician (Enroute), no. 001307, Technician (Terminal) and no. 004634, Technician LIDO.

[132] Finally, in respect of the two positions, job no. 000996, these positions were submitted twice by Air Canada and having been given prior consideration above (see paragraph 70) are included.

[133] The above consideration of the lists provided and specific positions identified by Air Canada has given an indication of the Board's position in respect of the functions related to the STOC centre and those of the Senior Leads and Manpower Planners that should be sufficient to allow most, if not all, of the remaining issues arising in respect of these groups of employees in the circumstances of the bargaining unit changes incumbent upon the merger, to be resolved. The situations of the Maintenance Communicators and GSE Support Airports, raised by the IAM&AW, remain to be considered.

[134] In respect of the Maintenance Communicators, and the Maintenance and Materials Clerks, although detailed job descriptions were not provided to the Board, on the basis of the submissions made, it does appear that upon consideration of the numbers and positions of the relevant employees, their situation and their work functions, their very direct comparability to positions which are already bargaining, and other related circumstances, that the employees in question should fall within the TMOS unit. The role of the Maintenance and Materials Clerks cannot be viewed as an administrative support function, it is very much operational support.

[135] Respecting the GSE Support positions, the conclusion is the same and they should be included.

[136] The situation of the Air Canada positions of Business Analyst-Technical Services for which no job description was provided and certain Business Analysts Technical Operations (see paragraph 31) as well as the

ajouté sont fondés, car les services fournis ne concernent pas le soutien à l'entretien, mais plutôt le soutien au pilotage et à la navigation. Par conséquent, les fonctions se distinguent suffisamment de celles des postes témoins du groupe ajouté pour que, tout compte fait, on puisse dire qu'ils n'étaient pas syndiqués dans l'une ou l'autre des entités avant la fusion; ils sont donc exclus. Par souci de clarté, les postes en question sont ceux de technicien principal (Enroute) et technicien principal (terminal) (n° 001305), de technicien principal, LIDO (n° 004712), de technicien (Enroute) (n° 004634), de technicien (terminal) (n° 001307) et de technicien, LIDO (n° 004634).

[132] Finalement, en ce qui concerne les deux postes n^{os} 000996, ils ont été soumis à deux reprises par Air Canada; le Conseil les ayant déjà examinés (voir le paragraphe 70), ils sont inclus.

[133] L'examen des listes d'Air Canada et des postes identifiés par cette dernière devrait fournir des indications suffisantes sur la position du Conseil concernant les fonctions du personnel du CCOE, des chefs d'équipe principaux et des planificateurs du personnel pour régler la plupart, voire la totalité des questions encore en suspens relativement à ces groupes d'employés dans le contexte de la restructuration de l'unité de négociation par suite de la fusion. Passons maintenant à la situation des agents de communication - entretien, et du personnel de soutien, GSE - aéroports, soulevée par l'AIMTA.

[134] En ce qui concerne les agents de communication - entretien, et les préposés à l'entretien et au matériel, bien qu'aucune description de poste n'ait été fournie au Conseil, les observations des parties paraissent indiquer que, à l'examen des postes, c'est-à-dire leur nombre, leur situation, leurs fonctions et leur comparabilité très directe avec des postes déjà inclus dans une unité de négociation et des autres circonstances connexes, les employés concernés devraient être inclus dans l'unité ATESO. Les tâches des préposés à l'entretien et au matériel ne peuvent être considérées comme des fonctions administratives; il s'agit véritablement de fonctions opérationnelles.

[135] La même conclusion s'applique concernant les postes de soutien au GSE, qui devraient être inclus.

[136] La situation des postes d'analyste commercial - services techniques, à Air Canada, relativement auxquels aucune description de poste n'a été fournie, de certains postes d'analyste commercial - opérations

other positions mentioned in that paragraph could not be given full consideration due to lack of data. They should be reconsidered by the parties and, if necessary, referred back to the Board.

techniques (voir paragraphe 31), et des autres postes mentionnés dans le même paragraphe, n'a pu être examinée en profondeur, faute de renseignements suffisants. Les parties devraient se pencher sur la situation de ces postes et, si nécessaire, renvoyer la question au Conseil.

[137] The situation is the same in respect of job nos. 005730 and 003596 (see paragraph 46), as well as in respect of job nos. 004077 and 005251 (paragraph 117).

[137] La situation est la même relativement aux postes n^{os} 005730 et 003596 (voir le paragraphe 46), et 004077 et 005251 (paragraphe 117).

[138] It therefore remains to consider the IAM&AW submissions of April 29, 2002 and in its concluding submissions in reply of May 15, 2002, as well as certain unaddressed issues identified in the submissions provided by Air Canada on May 8, 2002. The IAM&AW submissions will be considered first.

[138] Il reste donc à examiner les observations de l'AIMTA en date du 29 avril 2002, sa réplique, en date du 15 mai 2002, ainsi que certaines questions soulevées dans les observations d'Air Canada en date du 8 mai 2002. Le Conseil se penchera d'abord sur les observations de l'AIMTA.

[139] It is first appropriate to note that the IAM&AW submissions in the main appear to be based upon the notion that the scope of the new TMOS unit should equal the notional scope of the predecessor units. As mentioned previously, this approach would be over broad in the circumstances of a merger. Positions not previously unionized are not, in the present process, to be automatically included in the TMOS unit, merely because they fall within the notional scope of the newer broadly defined unit. Existing functions or groups not unionized are excluded, but may be included in that unit if the majority of the employees in the unit support inclusions, but this support must be established unless the preservation of bargaining rights in the merger or the integrity of the existing bargaining unit require that the group under consideration be added immediately. Newly created groups of employees falling within the notional scope of the now all-employee unit, subject to certain exclusions, are in the unit.

[139] Il convient avant tout de mentionner que les observations de l'AIMTA semblent surtout tourner autour de l'idée que la portée de la nouvelle unité ATESO devrait coïncider à tous égards avec celle des unités antérieures. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'unité ainsi définie serait excessivement générale dans les circonstances d'une fusion. Les postes qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne doivent pas, dans le cadre du présent processus, être inclus d'office dans l'unité ATESO pour le seul motif qu'ils sont visés par la portée théorique de la nouvelle unité générale. Les fonctions ou groupes existants qui n'étaient pas syndiqués sont exclus, mais ils pourront être inclus si tel est la volonté de la majorité des employés de l'unité. Il reste que cet appui doit être établi, à moins que la préservation des droits de négociation dans le cadre de la fusion ou l'intégrité de l'unité de négociation existante nécessitent l'inclusion immédiate du groupe en question. Les groupes nouvellement créés dont les postes sont visés par la portée théorique de l'unité qui regroupe désormais l'ensemble des employés - sous réserve de l'exclusion de certains postes - sont inclus dans l'unité.

[140] It is useful to follow the order of the IAM&AW submissions of May 15. The first group considered in the submissions of that date was the Systems Analysts and Project Leaders at CAIL and those performing similar tasks at Air Canada. The preceding specific analysis and comparisons of positions listed by Air Canada, in the Board's view, should guide further discussions between the parties respecting these groups of functions.

[140] Il convient de suivre l'ordre des observations de l'AIMTA en date du 15 mai. Le premier groupe dont il est question est celui des analystes des systèmes et des chefs de projet principaux à LACI et les employés qui accomplissent des tâches semblables à Air Canada. L'analyse spécifique qui précède et les comparaisons de postes fournies par Air Canada devraient, de l'avis du Conseil, orienter les discussions ultérieures entre les parties concernant ces groupes de fonctions.

[141] With respect to the Flight Technical and Operations Support positions, the IAM&AW submissions of April 29 indicate that at CAIL, although normally included within the bargaining unit description, all positions, save for one managerial position were contracted out. In the Board's view, it is not appropriate that the coordinate employees at Air Canada, given that there were no merging unionized employees at CAIL, should be swept into the broader new bargaining unit. They, instead, should be a listed exclusion.

[142] Respecting Instructor/Developer and Senior Instructor Developer positions, the employees identified by the IAM&AW as appropriate for exclusion will be excluded. Air Canada is requested to respond to the IAM&AW position of May 15, 2002 respecting the positions of Customer Relations, Manager; Information Technology, Manager; and Customer Relations for Contracts (External) Manager, in particular, to address the extent to which the positions match the CAIL Senior Instructor positions and if they do so, what considerations are relevant to their inclusion or exclusion.

[143] The submissions of May 15, respecting the General Trades Instructor, should also be addressed as well as those relating to the position of Engineering Training and Development Specialist/Technical Training and Development.

[144] With respect to the IAM&AW suggestion that the OJT should be included in TMOS, it would appear in the absence of any contrary submission that this is appropriate, and they are included.

[145] With respect to the IAM&AW submissions respecting Expediters and the Material Logistics Coordinator, Air Canada is requested to respond.

[146] The situation in respect of the Quality Auditor, the Buyer Analyst and the Senior Buyer Analyst positions is considered in the preceding specific analysis. As noted previously, it is relevant how closely the functions of the positions in question match, and the position of Purchasing Manager as contended by the IAM&AW does closely match the Buyer Analyst and Senior Buyer Analyst as set out in paragraph 64. The

[141] En ce qui concerne les postes de soutien opérationnel technique de vol, l'AIMTA indique, dans ses observations en date du 29 avril, que bien qu'ils sont inclus dans la description de l'unité de négociation de LACI, tous les postes, hormis un poste de direction, ont été attribués à des sous-traitants. Le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu d'inclure dans la nouvelle unité de négociation générale les employés équivalents d'Air Canada, étant donné que les employés visés à LACI n'étaient pas syndiqués. Ils devraient plutôt être expressément exclus.

[142] En ce qui concerne les postes d'instructeur/préposé à la mise au point et d'instructeur principal/préposé à la mise au point, les employés qui, d'après l'AIMTA, devraient être exclus, seront exclus. Air Canada est priée de répondre aux arguments avancés par l'AIMTA le 15 mai 2002 concernant les postes de gestionnaire, relations avec la clientèle, gestionnaire, technologie de l'information, et gestionnaire, relations avec la clientèle pour les contrats (externes), plus particulièrement, afin de déterminer dans quelle mesure ils se comparent au poste d'instructeur principal, à LACI et, dans l'affirmative, quels facteurs justifient leur inclusion ou leur exclusion.

[143] Les observations en date du 15 mai concernant l'instructeur, métiers, devraient aussi être examinées, ainsi que celles relatives au poste de spécialiste de la formation et du perfectionnement technique-ingénierie/formation et perfectionnement techniques.

[144] Pour ce qui est de la proposition de l'AIMTA selon laquelle les FCE devraient être inclus dans l'unité ATESO, elle semble raisonnable, en l'absence de toute observation contraire; les postes sont donc inclus.

[145] En ce qui concerne les observations de l'AIMTA relatives au poste d'expéditeur et de coordonnateur, logistique du matériel, Air Canada est priée d'y répondre.

[146] La situation du vérificateur de la qualité, de l'analyste des achats et de l'analyste principal des achats est examinée dans l'analyse spécifique qui précède. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, la mesure dans laquelle les fonctions sont comparables est considérée comme un facteur pertinent, et le poste de gestionnaire des achats, comme le soutient l'AIMTA, correspond à maints égards aux postes d'analyste des

situation of the Senior Leads, as well as STOC Coordinators, has received consideration above.

[147] A further issue arising from the Air Canada May 8th submissions, in view of the preceding, is the request that if Manpower/Resource Planning Positions at airports are to be unionized that they be included in the distinct bargaining unit so as to separate them from the employees over whom they have scheduling or deployment authority. In view of the Board's indication in paragraph 82 of *Air Canada et. al. (147)*, *supra*, that supervisory positions would be considered for inclusion in a separate bargaining unit, the Board invites and will entertain further submissions in this respect, should it be felt appropriate. Such a unit could include supervisory employees from either of the merging entities, and other functions including that of the Maintenance Communicators, if felt to be justified.

[148] Therefore, as well, in view of the extraordinary level of detail and complexity of the matters dealt with in the forwarded submissions and these reasons, and their continuing nature, the present panel of the Board retains jurisdiction over the matters considered herein and any incidental and related questions or issues until their ultimate resolution.

[149] In particular, it is anticipated that the matters identified as unresolved and any matters or issues raised in the submissions forwarded as are not or cannot be resolved based upon these reasons may be brought to the Board's further attention.

[150] Board Certification Order No. 8444-U will be appropriately amended to reflect these reasons.

achats et d'analyste principal des achats, comme on l'a vu au paragraphe 64. La situation des chefs d'équipe principaux ainsi que celle des coordonnateurs du CCOE a été examinée précédemment.

[147] Compte tenu de ce qui précède, il reste encore à examiner la demande formulée par Air Canada, dans ses observations en date du 8 mai, pour que, dans le cas où les planificateurs du personnel dans les aéroports se syndiqueraient, ils soient inclus dans l'unité de négociation distincte afin de les séparer des employés dont ils établissent les horaires ou déterminent les affectations. Compte tenu de ce que le Conseil a indiqué au paragraphe 82 de l'affaire *Air Canada et autre (147)*, précitée, à savoir que les postes de supervision feraient l'objet d'un examen en vue de leur inclusion dans une unité de négociation distincte, le Conseil invite les parties à lui présenter des observations, dont il tiendra compte s'il y a lieu. Une telle unité pourrait être formée des superviseurs des deux entités fusionnées et d'autres postes, dont celui d'agent de communication, entretien, si le Conseil jugeait utile de les inclure.

[148] Par conséquent, compte tenu des questions extrêmement détaillées et complexes qui sont analysées dans les observations des parties et les présents motifs, et de leur nature continue, le présent banc du Conseil demeure saisi de la présente affaire en vue de trancher toute question faisant l'objet de la présente décision ou toute question pouvant découler de la présente décision, jusqu'à leur règlement final.

[149] Plus particulièrement, il est prévu que les questions considérées comme non résolues et les questions soulevées dans les observations des parties qui ne sont pas résolues à l'aide des présents motifs ou ne peuvent l'être, pourront être renvoyées au Conseil, qui les examinera.

[150] L'ordonnance d'accréditation n° 8444-U du Conseil sera modifiée en conséquence pour tenir compte des présents motifs.

Annex "A" Job Lists

Potential Addendum Look-Alike Positions
(Excludes Flight Technical Services Positions)
Part I - Appendix A - Jobs number 005096 to 001205
Air Canada Appendix A and Appendix C of April 4, 2002

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Cargo	005096	Business Systems Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Cargo	002051	Business Systems Mgr Cargo	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Corporate Real Estate	006164	Print & Support Syst Special	72	System Analyst and/or Project Leader	
Corporate Real Estate	004045	Sr Bldg Svces Coord	20	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Corporate Real Estate	003663	Sr Building Services Coord	20	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Corporate Real Estate	002729	Sr Building Services Coord	19	Building Maintenance Planner/Scheduler	N
Financial Ping & Controller	003030	Coord Fin Bus Systs Support	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003752	Cust Invoicing Systs Anyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003021	Finance System Spec	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	003023	Finance System Spec	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Financial Ping & Controller	000287	Fincl Evals Systems Anyst	73	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003751	Fincl Evals Systems Anyst	72	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	000166	Payroll Systs Anyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003578	Pens Invest Sr Systs Anyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	003579	Pens Invest Sr Systs Anyst	73	System Analyst and/or Project Leader	
Financial Ping & Controller	005752	Strategic Purchasing Mgr	75	Senior Buyer Analyst	N

Financial Ping & Controller	005871	Courseware Kviper & CBT Sys Mgr	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001218	Flight Operations Instructor	66	Technical Instructor/Developer	N
Flight Operations	001219	Flight Simulator Instructor	74	Technical Instructor/Developer	N
Flight Operations	004258	Fit Crew Systems Support Mgr	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001306	Fit Simulator Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001221	Fit Simulator Technician	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001223	Fit Simulator Technician	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001220	Fit Simulator Technologist	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001217	Fit Simulator Visual Spec	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	005808	Full Flight Sim Instructor	72	Technical Training	N
Flight Operations	005872	Ground Timing Auto Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001309	Specialist	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	001305	Sr Technician	76	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	004712	Sr Technician LIDO Data Mtce	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Flight Operations	004634	Technician - LIDO Data Mtce	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005123	Analyst E-Technologies	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000773	Anlyst/Designer	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005199	Application Archi Sr Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005121	Application Architect	74	System Analyst and/or Project Leader	N

Information Technology	002046	Business Anlyst 29 A	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002047	Business Anlyst 29 A	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	105029	Business Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000792	Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000791	Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001026	Business Anlyst 29 A	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001098	Business Anlyst tech Opns	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	001128	Bus Syst Anlyst Tech Opns	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000801	Business Support Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005680	DCS Development Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000581	DCS Development Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002878	Depart Cont Syst Dev Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002965	Depart Control Syst Dev Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005165	Depart Control Syst Dev Ana	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005799	Developer Qik Res	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005440	Development Analyst Qik	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005118	Emerging Tech Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005195	Emerging Tech Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005119	ERP & Dec Supp Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	

Information Technology	002905	Field Support Coord	19	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	003053	Field Support Specialist	21	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003052	Field Support Specialist	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003602	It Bus Anlyst Mtc&Engr Systs	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003625	It Bus Anlyst Mtc&Engr Systs	74	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	002902	Lead Res III Database Coord	20	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000803	M.I.S Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002903	Res III Database Coord	18	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	004420	Res III Tester	19	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005652	Res III Tester	18	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	000582	Reservations Business Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005439	Res III Dev Testing Team Leader	21	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	005730	Rsvn Development Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	003596	Rsvn Development Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005164	Senior Analyst QIK Access	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005113	Sr Ana Emerging Tech	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	005116	Sr Analyst E-Technologies	75	System Analyst and/or Project Leader	
Information Technology	000790	Sr Business Anlyst	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Information Technology	002901	Sr Res III Database Coord	19	System Analyst and/or Project Leader	N

Loyalty Programs	006034	ARO Bus Development Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	006035	ARO Syst Support Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	006519	Development Analyst-QIK Access	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	003589	Direct Mktg Database Anlyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Loyalty Programs	003590	Direct Mktg Database Anlyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	003591	Direct Mktg Database Anlyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	005837	Network Calibration Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	004219	Network Calibration Anyt	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	005166	Network Performance Analyst	72	System Analyst and/or Project Leader	N
Marketing	000556	Proj Ldr Network Systems	74	System Analyst and/or Project Leader	
Marketing	000557	Proj Ldr Network Ssytems	73	System Analyst and/or Project Leader	
Marketing	000524	Sced Autom Mgr	75	System Analyst and/or Project Leader	
People	000555	Sr Business Analyst	75	System Analyst and/or Project Leader	N
People	005784	Emp Benefits & Syst Supp Spec	73	System Analyst and/or Project Leader	N
SS&E	005704	People Develop & Supp Analyst	73	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	001141	Ind Hygiene & Environ Spec	74	Chemical Waste Treatment Technologist	
Technical Services	005622	Airworthiness Controller	76	Quality Auditor	N
Technical Services	006454	Artos Suppor Techincian	74	System Analyst and/or Project Leader	N

Technical Services	001025	Business Anlyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004631	Cabin Int. Avionics Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	005756	Data Warehouse Anlyst Tech Ops	74	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006105	DigitalData Syst Admin Spec	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	003962	Digital Data Syatem Admin Spec	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	006300	Effl & Hazard Waste Mgmt Spec	74	Chemical Waste Treatment Technologist	
Technical Services	004306	Electronic Doc Delivery Spec	74	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006112	EMC MIS Specialist	73	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	006392	Engine Repair Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	005829	Engineer Trning & Dvlpmt Spec	74	Senior Instructor/Developer	N
Technical Services	005925	E-Purchasing Bus Analyst	74	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	003804	Mandty Airworh Req Contrler	73	Quality Auditor	N
Technical Services	001157	Metalurgist	76	Chemical Waste Treatment Technologist	N
Technical Services	004459	Mtce Program Sup Technician	04	Technical Writer	Y
Technical Services	004664	PP Artos Data Integrity Technician	03	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004666	PP Artos Support Technician	04	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	004106	Strategic Purchasing Mgr	75	Sr Buyer Analyst	N
Technical Services	004126	Strategic Purchasing Mgr	74	Sr Buyer Analyst	N

Technical Services	006074	Strategic Purchasing Mgr	73	Sr Buyer Analyst	N
Technical Services	004485	System Analyst Line Mtce	72	System Analyst and/or Project Leader	
Technical Services	003506	Tech Trng Systems Mgr	75	System Analyst and/or Project Leader	N
Technical Services	001205	Technical Investigator	04	Quality Auditor	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

Annex "A"

Potential Addendum Look-Alike Positions
(Flight Operations/Technical Services)
Part II - Appendix C of April 4, 2002 - Jobs number 001308 to 006391

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Flight Operations	001308	Aero Info Anlyst	73	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	
Flight Operations	001307	Aeronautical Serv Technician	74	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	005627	Aeronautical Serv Technician	73	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002251	Airways Draftsman	20	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002250	Airways Draftsman	19	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Flight Operations	002249	Airways Draftsman	18	Aeronautical / Engineering / Support Analyst	N
Technical Services	001184	Fleet Specialist	04	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	1180	P/P Reliability Spec	6	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	005528	Power Plant Tech Specialist	04	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	004431	Power Plant Technologist	76	Sr Engineering Analyst	
Technical Services	006320	Propulsion Specialist	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	005527	Reliability Tech Analyst	74	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	006321	Repair Specialist	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	000996	Technician	74	Sr Engineering Analyst - Weight and Balance	N

Technical Services	000996	Technician	74	Sr Engineering Analyst - Performance Eng	N
Technical Services	001183	Technician Technical Opns	04	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	000915	Technologist Technical Svces	75	Sr Engineering Analyst	N
Technical Services	006391	Test Cell Technician	04	Sr Engineering Analyst	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

Annex "B"

Potential Senior Lead (Operational) Look-Alike Positions
Air Canada Appendix A - Jobs number 004888 to 002591 of April 16, 2002

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Airports	004888	Airport Resource Design Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001725	Cust. Svc Mgr Res Deployment	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004341	Cust Svc Mgr Res Deployment	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	005035	Cust Svce Mgr - Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004185	Cust Svce Mgr Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004915	Cust Svce Mgr Resource Plng	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005250	Gate Plannors	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004522	Gate Planning Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002439	Manpower Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004077	Manpower Planner	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	00551	Resource Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005236	Resource Coordinator	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005073	Resource Design Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002280	Resource Manpower Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002281	Resource Manpower Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002284	Reource Manpower Coord	17	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005231	Resource Planner	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	

Airports	002296	Sr Manpower Planner	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004443	Sr Resource Manpower Planner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002619	Sr Resource Manpower Plner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001770	Call Center Res Planning Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001808	Call Center Res Planning Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001623	C/S Res Mnpwr Plng&Netwk Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001624	C/S Res Mnpwr Plng&Netwk Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002900	Call Ctr Ntwk/Mnpr Plg Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	003665	Call Ctr Ntwk/Mnpr Plg Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002720	Rsvns Plng & Supp coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	003044	Rsvns Plng & Supp coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005319	Cargo Manpower Plan Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	004078	Cargo Manpower Planner	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005316	Coord Cargo Manpower plan	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005472	Crew Planning Coord	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005473	Crew Planning Coord	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005498	Crew Scheduling Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	002521	Flt Crew Plng Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	002522	Flt Crew Plng Coord	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Flight Operations	001248	Flt Crew Scheduling Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	001247	Flt Crew Scheduling Mgr	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005619	Scheduler Pilot Qual Plng	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005092	Scheduling Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	005499	Sr Crew Scheduling Specialist	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	001226	Sys Flt Crew Sched Analyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	003941	Syst Flt Crew Schdlng Anlyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Flight Operations	003871	Line Indoctrinatn Scheduler	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004745	Cabin Crew Pairing Analysts	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004741	Cabin Crew Sched Mgr	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	005965	Cabin Crew Sched Supervisor	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	005312	Cabin Crew Scheduling Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	004438	Mgr Res Plng IFS Crew Res Ctr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	001752	Pairing Anlyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Operations	001753	Pairing Anlyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	003535	Aeroplan Plng & Schdlng Coord	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006281	Employee Develop mgr-Aeroplan	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Systems Ops Control	004844	Crew Analyst	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Systems Ops Control	005677	Crew Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Systems Ops Control	005874	Traffic Planning Analyst	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	001002	Aircraft Scheduler	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	005267	Cabin Operation Planner	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Technical Services	005306	Event Plng & Support Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Technical Services	002581	Mtce Plng Coord GSE	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	002591	Mtce Plng Coord GSE	18	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Legend: Blackened cells denote abolished positions.

Annex "B"

Potential Senior Lead Look-Alike PositionsAir Canada
Appendix C - Jobs number 005475 to 002315, April 16, 2002

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Airports	005475	Mgr Cust Ser-Training Development	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	005476	Mgr Cust Ser-Training Development	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001640	Cust Svce Delivery Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001641	Cust Svce Delivery Mgr	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	004560	CS Learning Mgr-Acft Svces&Sft	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Airports	001504	Training Instructor	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	
Airports	004508	US Aircraft Svces Trng Instruc	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	001782	Mgr CS Trng Call Centres	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002387	Cust Svces Learning Spec	72	Instructor/Developer	N
Call Centres	002664	Cust Svces Learning Spec	73	Instructor/Developer	N
Call Centres	002960	Learning Development Specialist	73	Instructor/Developer	N
Call Centres	002775	Rsvns Sls&Sv Coach/Counsellor	19	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Call Centres	002776	Rsvns Sls&Sv Coach/Counsellor	20	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	002367	Cust Svces Learning Spec	72	Instructor/Developer	N
Cargo	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Cargo	005172	Design Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Customer Service	005897	Cust Sal Lrning/Coach Special	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

Flight Operations	002646	Comp Based Trng Design Coor	21	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001759	Cust Svce Trng Mgr IFS	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	003701	Cust Svce Trng Mgr IFS	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	003845	Cust Svce Trng Mgr IFS	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001783	IFS Annual Recurrent Trng Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001784	IFS Annual Recurent Trng Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	004713	IFS Traning Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	006286	IFS Traning Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001785	IFS Traning Specialist	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	001786	IFS Trng Programs Mgr	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	006481	Learning & Design Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005482	Learning & Design Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005158	Mgr IFS Training	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005159	Prog Mgr IFS Training Design	75	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005682	Prog Mgr IFS Training des-serv	76	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005180	Training Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
In-Flight Service	005161	Training Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006102	Aeroplan Learning Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Loyalty Programs	006103	Aeroplan Learning Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N

People	002387	Cust Svces Learning Spec	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002664	Cust Svces Learning Spec	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002960	Learning Develop Specialist	73	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
People	002962	Learning Develop Specialist	72	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
System Ops Control	004642	Weight & Balance Training Mgr	74	See Generic Lead/Sr Lead Descriptions	N
Technical Services	002442	Supply & Stores systs Trainer	21	See Lead/Sr. Lead Stockkeeper	N
Technical Services	002315	Supply Systems Trainer	20	See Lead/Sr Lead Stockkeeper	N

Annex "B"

Potential Flight Technical Services Look-Alike Positions
Air Canada Jobs number 001305 to 000996
Air Canada Appendix E of April 16, 2002

Function/Branch	PSoft Job#	AC Job Title	Group	Addendum Job Title	Match?
Flight Operations	001305	Senior Technician (Enroute)	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	001305	Senior Technician (Terminal)	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004712	Senior Technician, LIDO	76	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004634	Technician (Enroute)	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	001307	Technician (Terminal)	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Flight Operations	004634	Technician, LIDO	74	Senior Analyst, Aeronautical Services	P
Technical Services	000996	Technician	74	Sr. Engineering Analyst - Weight & Balance	P
Technical Services	000996	Technician	74	Sr. Engineering Analyst - Performance Eng.	P

Annexe «A» Listes des postes

Correspondances possibles avec des postes du groupe ajouté
(à l'exclusion des postes des services techniques en vol)
Partie I - Annexe A - numéros de poste 005096 à 001205
Annexes A et C d'Air Canada en date du 4 avril 2002

Fonction/ direction	N° de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres-pondance?
Fret	5096	Analyste des systèmes de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Fret	2051	Gestionnaire des systèmes de gestion, fret	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Prop. imm. de l'entreprise	6164	Spéc. des syst. soutien et impression	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Prop. imm. de l'entreprise	4045	Coord. princ. services immobiliers	20	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Prop. imm. de l'entreprise	3663	Coord. princ. services immobiliers	20	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Prop. imm. de l'entreprise	2729	Coord. princ. services immobiliers	19	Planificateur/préposé à l'établissement du calendrier d'entretien des immeubles	N
Plan. financière et contrôleur	3030	Coord. soutien syst. gestion fin.	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3752	Anal. syst. facturation clientèle	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3021	Spéc. systèmes financiers	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	3023	Spéc. systèmes financiers	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Plan. financière et contrôleur	287	Analyste syst. évaluation financière	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	3751	Analyste syst. évaluation financière	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	166	Analyste syst. paie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	

Plan. financière et contrôleur	3578	Anal. princ. syst. invest. pensions	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	3579	Anal. princ. syst. invest. pensions	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Plan. financière et contrôleur	5752	Gestionnaire des achats stratégiques	75	Analyste principal des achats	N
Plan. financière et contrôleur	5871	Gest. syst. didacticiels Kviper et systèmes FAO	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1218	Instructeur - opérations aériennes	66	Instructeur tech./prép. à la mise au point	N
Opérations aériennes	1219	Instructeur - simulateur de vol	74	Instructeur tech./prép. à la mise au point	N
Opérations aériennes	4258	Gest. soutien syst. équip. de conduite	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1306	Spéc. soutien, simulateur de vol	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1221	Technicien - simulateur de vol	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1223	Technicien - simulateur de vol	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1220	Technologue - simulateur de vol	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1217	Spéc. simulateur de vol visuel	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	5808	Instructeur - simulateur complet de vol	72	Formation technique	N
Opérations aériennes	5872	Spéc. «Ground Auto Supp»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1309	Spécialiste	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	1305	Technicien principal	76	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	4712	Technicien principal «LIDO Data Mtce»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Opérations aériennes	4634	Technicien «LIDO Data Mtce»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	5123	Analyste tech. en ligne	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	773	Analyste/concepteur	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5199	Analyste principal, arch. d'applications	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5121	Architecte d'applications	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2046	Analyste des syst. de gestion 29 A	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2047	Analyste des syst. de gestion 29 A	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5029	Analyste des syst. de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	792	Analyste des syst. de gestion	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	791	Analyste des syst. de gestion	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1026	Analyste des syst. de gestion 29 A	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1098	Analyste des syst. de gestion - opérations techniques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	1128	Analyste des syst. de gestion - opérations techniques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	801	Spéc. soutien des activités techniques	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5680	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	581	Analyste, conception SCD	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2878	Analyste, conception SCD	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2965	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5165	Analyste, conception SCD	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	5799	Concepteur, syst. Qik-Res	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5440	Anal. conception, Qik	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5118	Anal. technologies émergentes	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5195	Anal. technologies émergentes	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5119	Anal. soutien «ERP & Dec»	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	2905	Coord., soutien extérieur	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	3053	Spéc., soutien extérieur	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3052	Spéc. soutien extérieur	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3602	Anal. comm. TI - syst. d'entretien et d'ingénierie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	3625	Anal. des systèmes de gestion IT - syst. d'entretien et d'ingénierie	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	2902	Coord. principal, base de données Res III	20	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	803	Analyste SIE	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2903	Coor., base de données Res III	18	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	4420	Vérificateur, Res III	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5652	Vérificateur, Res III	18	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	582	Analyste des systèmes de gestion, réservations	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5439	Chef d'équipe, vérification etconception, Res III	21	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	5730	Analyste, conception réserv.	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N

Technologie de l'information	3596	Analyste, conception réserv.	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5164	Analyste principal QIK-Access	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5113	Anal. princ., technologies émergentes	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	5116	Analyste princ., technologies en ligne	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Technologie de l'information	790	Analyste principal des syst. de gestion	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Technologie de l'information	2901	Coord. princ. base de données Res III	19	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6034	Analyste, dévelop. de l'entreprise, système «ARO»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6035	Anal. soutien, syst. «ARO»	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	6519	Anal. conception - QIK Access	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	3589	Anal., base de données - marketing direct	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Programmes de fidélisation	3590	Anal., base de données - marketing direct	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	3591	Anal., base de données - marketing direct	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	5837	Analyste, calib. réseau	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	4219	Analyste, calib. réseau	73	Analyste des syst. et/ou resp.de projet	N
Marketing	5166	Analyste, rendement du réseau	72	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Marketing	556	Chef de projet, syst. réseau	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Marketing	557	Chef de projet, syst. réseau	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Marketing	524	Gest. «Sced Autom»	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	

People	555	Analyste princ. des syst. de gestion	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
People	5784	Spéc. avant. sociaux des employés et soutien syst.	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
SS&E	5704	Anal., perfectionnement et soutien, People	73	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1141	Spéc. hygiène ind. et environn.	74	Technologue, traitement de résidus chimiques	
Services techniques	5622	Contrôleur, navigabilité	76	Vérificateur de la qualité	N
Services techniques	6454	Technicien, soutien - Artos	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1025	Anal. systèmes de gestion	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4631	Tech. avionique, amén. intérieur	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	5756	Anal. entrepôt des données, op. techn.	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	
Services techniques	6105	Spéc. admin. syst. données numériques	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	3962	Spéc. admin. syst. données numériques	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	6300	Spéc. gestion des déchets dangereux et effl.	74	Technologue, traitement de résidus chimiques	
Services techniques	4306	Spéc. livraison doc. électroniques	74	Analyste des syst. et/ou resp.de projet	
Services techniques	6112	Spécialiste, SIE «EMC»	73	Analyste des syst. et/ou resp.de projet	
Services techniques	6392	Technicien, répar. groupe moteur	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	5829	Spéc. formation et perfectionnement techniques	74	Instructeur princ./préposé à la mise au point	N
Services techniques	5925	Analyste, achats en ligne	74	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	3804	Contrôleur, exigences obligatoires, navigabilité	73	Vérificateur de la qualité	N

Services techniques	1157	Métallurgiste	76	Technologue, traitement des résidus chimiques	N
Services techniques	4459	Techn. soutien - programme d'entretien	4	Rédacteur technique	O
Services techniques	4664	Technicien PP, intégrité des données Artos	3	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4666	Technicien PP, soutien - Artos	4	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	4106	Gestionnaire, achats stratégiques	75	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	4126	Gestionnaire, achats stratégiques	74	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	6074	Gestionnaire, achats stratégiques	73	Analyste princ. des achats	N
Services techniques	4485	Anal. syst., maintenance en ligne	72	Analyste des syst. et/ou resp.de projet	
Services techniques	3506	Gestionnaire, syst. formation technique	75	Analyste des syst. et/ou resp. de projet	N
Services techniques	1205	Enquêteur technique	4	Vérificateur de la qualité	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.

Annexe «A»

Correspondances possibles avec des postes du groupe ajouté
(Opérations aériennes/services techniques)
Partie II - Annexe C, en date du 4 avril 2002 - numéros de poste 001308 à 006391

Fonction/ direction	Nº de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres-pondance?
Op. aériennes	1308	Analyste, information aéronautique	73	Analyste du soutien/serv. aéronautiques/ ingénierie	
Op. aériennes	1307	Technicien, serv. aéronautiques	74	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	5627	Technicien, serv. aéronautiques	73	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2251	Dessinateur, voies aériennes	20	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2250	Dessinateur, voies aériennes	19	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Op. aériennes	2249	Dessinateur, voies aériennes	18	Analyste du soutien /serv. aéronautiques / ingénierie	N
Services techniques	1184	Spécialiste de la flotte	4	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	1180	Spéc., fiabilité - groupe motopropulseur	6	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	5528	Spéc. tech. groupe motopropulseur	4	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	4431	Technologue, groupe motopropulseur	76	Anal. princ. d'ingénierie	
Services techniques	6320	Spéc. propulsion	4	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	5527	Analyste tech. fiabilité	74	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	6321	Spéc. réparations	4	Anal. princ. d'ingénierie	N

Services techniques	996	Technicien	74	Anal. princ. d'ingénierie - masse et centrage	N
Services techniques	996	Technicien	74	Anal. princ. d'ingénierie - ing. rendement	N
Services techniques	1183	Technicien, op. techniques	4	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	915	Technologue, services techniques	75	Anal. princ. d'ingénierie	N
Services techniques	6391	Technicien - bancs d'essais	4	Anal. princ. d'ingénierie	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.

Annexe «B»

Correspondances possibles avec le poste de chef d'équipe principal (opérationnel)
Annexe A d'Air Canada - numéros de poste 004888 à 002591, en date du 16 avril 2002

Fonction/ direction	Nº de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres-pondance?
Aéroports	4888	Gest. conc. ress. aéroport	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1725	Gest. serv. clientèle, aff. du personnel	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4341	Gest. serv.clientèle, aff. du personnel	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	5035	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4185	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4915	Gest. serv. clientèle - planif. du personnel	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5250	Prép. planif. portes d'embarquement	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4522	Gest. - planif. portes d'embarquement	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2439	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Aéroports	4077	Planif. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	551	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5236	Coord. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5073	Gest. conc. personnel	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2280	Coord. personnel	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2281	Coord. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2284	Coord. personnel	17	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5231	Planif. personnel	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	2296	Planif. princ. personnel	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4443	Planif. princ. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2619	Planif. princ. personnel	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Centres d'appels	1770	Gest. planif. personnel - centres d'appels	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1808	Gest. planif. personnel - centres d'appels	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1623	Gest. planif. & réseau personnel serv. clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1624	Gest. planif. & réseau personnel serv. clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2900	Coord. planif. personnel/réseau centres d'appels	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	3665	Coord. planif. personnel/réseau centres d'appels	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2720	Coord. soutien & planif. réserv.	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	3044	Coord. soutien & planif. réserv.	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5319	Coord. planif. personnel - fret	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	4078	Planif. personnel - fret	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5316	Planif. coord. personnel - fret	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Op. aériennes	5472	Coord. planif. équipe	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5473	Coord. planif. équipe	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5498	Spéc. affectation des équipes	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	2521	Coord. planif. personnel navigant	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	2522	Coord. planif. personnel navigant	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1248	Gest. affectation du personnel navigant	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1247	Gest. affectation du personnel navigant	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5619	Prép.aff. qual. pilote	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5092	Spécialiste de l'affectation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	5499	Spéc. princ. affectation des équipes	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	1226	Anal. syst. aff. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Op. aériennes	3941	Anal. syst. aff. personnel navigant	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Op. aériennes	3871	Prép. exp. préparatoire en vol	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4745	Anal. appar. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4741	Gest. aff. personnel navigant	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	5965	Superv. prép. aff. personnel navigant	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	5312	Anal. aff. personnel navigant	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	4438	Gest. plan. personnel SEV équipes	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	1752	Analyste de l'appariement	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations en vol	1753	Analyste de l'appariement	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	3535	Coord. établiss. calendrier plan. Aéroplan	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6281	Gest. perf. employés - Aéroplan	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Coord. op. d'escale	4844	Analyste, équipes	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. op. d'escale	5677	Analyste, équipes	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. op. d'escale	5874	Anal. planif. trafic	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	1002	Préposé, calendrier d'entretien des aéronefs	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	5267	Plan. op. en vol	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Services techniques	5306	Gest. soutien & plan. événements	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Services techniques	2581	Coordonnateur, planification de l'entretien - GSE	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	2591	Coordonnateur, planification de l'entretien - GSE	18	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Légende: Les cases en noir indiquent des postes abolis.

Annexe «B»

Correspondances possibles avec le poste de chef d'équipe principal
Annexe C d'Air Canada - numéros de poste 005475 à 002315, en date du 16 avril 2002

Fonction/ direction	Nº de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres-pondance?
Aéroports	5475	Gest. service à la clientèle - formation et perfectionnement	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	5476	Gest. service à la clientèle - formation et perfectionnement	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1640	Gest. service à la clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1641	Gest. service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	4560	Gest., formation service à la clientèle - serv. aux aéronefs	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	2664	Spéc. formation service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Aéroports	1504	Instructeur	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	
Aéroports	4508	Inst. formation services aéronefs É.-U.	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	1782	Gest. formation SC - centres d'appels	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Centres d'appels	2387	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2960	Spéc. perfectionnement et formation	73	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Centres d'appels	2775	Instr. cons. vente et service réserv.	19	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Centres d'appels	2776	Instr. cons. vente et service réserv.	20	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	2367	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Instructeur/préposé à la mise au point	N
Fret	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Fret	5172	Spéc. conception	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service à la clientèle	5897	Instr.spéc. formation vente clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Opérations aériennes	2646	Coord., conc. formation en milieu de travail	21	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1759	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	3701	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Service en vol	3845	Gest. formation services en vol, service à la clientèle	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1783	Gest. formation annuelle récurrente - services en vol	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1784	Gest. formation annuelle récurrente - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	4713	Spéc formation - services en vol	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	6286	Spéc. formation - services en vol	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1785	Spéc. formation - services en vol	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	1786	Gest. programmes de formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	6481	Spéc. formation et conception	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5482	Spéc. formation et conception	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5158	Gest. formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5159	Gest. programme - conception formation - services en vol	75	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N

Service en vol	5682	Gest. programme de formation - services en vol	76	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5180	Spéc. formation	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Service en vol	5161	Spéc. formation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6102	Spéc. formation - Aéroplan	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Programmes de fidélisation	6103	Spéc. formation - Aéroplan	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2387	Spéc. formation - service à la clientèle	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2664	Spéc. formation - service à la clientèle	73	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2960	Spéc. perfectionnement et formation	73	Vori les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Personnel	2962	Spéc. perfectionnement et formation	72	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Coord. opérations d'escale	4642	Gest. formation - masse et centrage	74	Voir les descriptions génériques de chef d'équipe/chef d'équipe principal	N
Services techniques	2442	Instr. - systèmes d'approvisionnement	21	Voir les descriptions génériques de chef magasinier/chef magasinier principal	N

Services techniques	2315	Instr. - systèmes d'approvisionnement	20	Voir les descriptions génériques de chef magasiner/chef magasinier principal	N

Annexe «B»

Correspondances possibles avec des postes des services techniques de vol numéros de poste 001305 à 000996 d'AC
Annexe E d'Air Canada, en date du 16 avril 2002

Fonction/ direction	Nº de poste PSoft	Titre du poste d'AC	Groupe	Titre du poste du groupe ajouté	Corres-pondance?
Opérations aériennes	1305	Technicien principal (Enroute)	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	1305	Technicien principal (Terminal)	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4712	Technicien principal, LIDO	76	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4634	Technicien (Enroute)	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	1307	Technicien (Terminal)	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Opérations aériennes	4634	Technicien, LIDO	74	Analyste principal, services aéronautiques	P
Services techniques	996	Technicien	74	Analyste d'ingénierie principal - masse et centrage	P
Services techniques	000996	Technicien	74	Analyste d'ingénierie principal - ing. performance	P

CASES CITED

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 147

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2001] CCRI nº 104; et 2002 CLLC 220-015

Air Canada et autre, [2001] CCRI nº 147

Brown Côté (Diane) et al. group, [2002] CIRB no. 174

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1; 35, 35(2)

Groupe Brown Côté (Diane) et autres, [2002] CCRI n° 174

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1; 35, 35(2)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Greater Toronto Airports Authority,
employer,
and
International Association of Fire Fighters, Local F-0082,
bargaining agent.

CITED AS: Greater Toronto Airports Authority

Board File: 23826-C

Decision no. 321
May 13, 2005

Co-application filed pursuant to section 87.4(8) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Binding method of resolution - Interest arbitration - Sole arbitrator - Tripartite panel - Board's intervention - This is a co-application filed by the union and the employer requesting the Board's intervention under section 87.4(8) of the *Code* to decide whether the dispute resolution process agreed to by the parties should be referred to a sole arbitrator or a tripartite panel - The parties' Maintenance of Services Agreement incorporated a clause that any outstanding matters that could not be resolved in collective bargaining would be referred to interest arbitration - The collective agreement is silent about the appointment of a panel for the purpose of an interest arbitration - A rights arbitration concerns the interpretation, application, administration or the alleged violation of the collective agreement, whereas an interest arbitration addresses the terms and conditions of employment that result from collective bargaining - The expertise of nominees in a tripartite panel outweighs by far the factors of cost and any inefficiencies of the process - As an alternative to economic warfare, interest arbitration will more likely retain its credibility where the parties are allowed to appoint nominees in whom they have confidence and who have familiarity with the employment context - The Board determines that the parties will benefit from the appointment of a tripartite tribunal for the purpose of

Motifs de décision

Autorité aéroportuaire du Grand Toronto,
employeur,
et
Association internationale des pompiers, section locale F-0082,
agent négociateur.

CITÉ: Autorité aéroportuaire du Grand Toronto

Dossier du Conseil: 23826-C

Décision n° 321
le 13 mai 2005

OCT 3 1 200

Demande conjointe présentée en vertu du paragraphe 87.4(8) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Mode obligatoire de règlement des conflits - Arbitrage de différends - Arbitre seul - Banc tripartite - Intervention du Conseil - Il s'agit d'une demande conjointe présentée par le syndicat et l'employeur afin que le Conseil intervienne conformément au paragraphe 87.4(8) du *Code* pour déterminer si le processus de règlement des différends dont les parties ont convenu doit être renvoyé à un arbitre seul ou à un banc tripartite - L'accord sur le maintien de services conclu par les parties prévoyait que toute question que les parties n'arriveraient pas à régler par la voie des négociations collectives serait renvoyée à l'arbitrage de différends - La convention collective ne contient aucune disposition sur la nomination d'un conseil d'arbitrage aux fins de l'arbitrage de différends - L'arbitrage de droits porte sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective, alors que l'arbitrage de différends porte sur les modalités d'emploi qui découlent des négociations collectives - Les compétences spécialisées des représentants d'un banc tripartite l'emportent de loin sur les facteurs que sont le coût et les inefficacités du processus - En tant que solution de rechange à une guerre économique, l'arbitrage de différends demeurera sûrement crédible dans les cas où les parties sont habilitées à nommer des représentants à qui elles font confiance et qui

resolving outstanding collective bargaining issues and so orders.

The Board was comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Steven F. Wilson, for the Greater Toronto Airports Authority;
Mr. Mark Wright, for the International Association of Fire Fighters, Local F-0082.

I - Nature of the Application

[1] This is a co-application filed by the International Association of Fire Fighters, Local F-0082 (the union) and the Greater Toronto Airports Authority (the employer) requesting the Board's intervention under section 87.4(8) of the *Code* to decide whether the dispute resolution process agreed to by the parties should be referred to a sole arbitrator or a tripartite panel.

[2] On July 17, 2003, the Minister of Labour made a reference under section 87.4(5) of the *Code*, for the Board to determine what action, if any, was required to comply with section 87.4(1) in the event of a work stoppage, that is, whether the employer, the trade union and employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[3] To their credit, the parties were able to come to what is commonly called a "Maintenance of Services Agreement" incorporating a clause that any outstanding matters that could not be resolved in collective bargaining would be referred to interest arbitration. The parties have, therefore, requested that the Board exercise its discretion to decide whether the interest arbitration board should comprise a tripartite panel or a sole adjudicator.

connaissent bien le contexte de l'emploi - Le Conseil conclut que les parties tireront profit de la nomination d'un banc tripartite aux fins de régler les questions de négociations collectives qui demeurent en litige et rend une ordonnance en ce sens.

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M[e] Steven F. Wilson, pour l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto;
M[e] Mark Wright, pour l'Association internationale des pompiers, section locale F-0082.

I - Nature de la demande

[1] Par la présente demande conjointe, l'Association internationale des pompiers, section locale F-0082 (le syndicat), et l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (l'employeur), demandent au Conseil d'intervenir conformément au paragraphe 87.4(8) du *Code* pour déterminer si le processus de règlement des différends dont les parties ont convenu doit être renvoyé à un arbitre seul ou à un banc tripartite.

[2] Le 17 juillet 2003, le ministre du Travail a fait un renvoi en vertu du paragraphe 87.4(5) du *Code*, afin que le Conseil détermine quelle mesure, le cas échéant, devait être prise pour satisfaire aux exigences du paragraphe 87.4(1) advenant un arrêt de travail, c'est-à-dire si l'employeur, le syndicat et les employés compris dans l'unité de négociation devaient maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[3] Il faut souligner que les parties ont eu le mérite de conclure ce que l'on appelle couramment un «accord sur le maintien de services» prévoyant notamment que toute question que les parties n'arriveraient pas à régler par la voie des négociations collectives serait renvoyée à l'arbitrage de différends. Les parties ont donc demandé au Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour déterminer si un arbitre seul ou un banc tripartite devrait être saisi du différend.

[4] Under provincial legislation in Ontario, section 53(1) of the *Fire Protection and Prevention Act, 1997*, S.O. 1997, ch. 4, sets out that rights arbitration will be referred to a single arbitrator, while interest arbitration disputes can be referred either to a single arbitrator or a tripartite panel (ss. 50.1(1) and 50.2(1)). Typically, fire fighters in Ontario refer rights arbitrations to single arbitrators and interest arbitrations to a tripartite panel. The collective agreements of the Hamilton, Richmond Hill, Markham, Pickering and Kitchener fire fighters were cited as examples of this practice. In Ontario, the practice of referring interest arbitration disputes to a tripartite panel also holds true for the health care sector, whereas interest arbitration for police forces has tended to take place before a sole arbitrator.

[5] The collective agreement between the parties indicates that rights arbitration cases are to be referred to a single arbitrator (article 37.03). It is silent about the appointment of a panel for the purpose of an interest arbitration. As will be seen from the analysis that follows, the issue of the appointment process has rarely been canvassed.

[6] In order to assist the parties in furthering the collective bargaining process, the Board issued a bottom line decision that interest arbitration should be referred to a tripartite panel. These are the reasons for that decision.

II - Doctrine and Jurisprudence Cited by the Parties

A - The Employer

[7] In argument, the employer cited one decision and two journal articles in support of its position that in the absence of a specific provision in the collective agreement, the matter of an interest arbitration should be referred to a sole arbitrator. The first article is written by Professor Harry Arthurs and entitled "The Three Faces of Justice - Bias in the Tripartite Tribunal," (1963) Saskatchewan Bar Review, Vol 28, no. 4. Professor Arthurs reviews the issue of bias as it applies to tripartite panels and how the inherent traditions of that process should be respected by the courts. He notes that tripartism has a certain appeal. Firstly, because it allows for the assurance that a decision will be influenced by knowledge of the special customs of a relationship. Secondly, where the panel adjusts interests rather than deciding disputes, the representative

[4] Le paragraphe 53(1) de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie* de l'Ontario, L.O. 1997, c. 4, prescrit que l'arbitrage de droits sera renvoyé à un arbitre unique, tandis que l'arbitrage de différends peut être renvoyé soit à un arbitre seul, soit à un banc tripartite (par. 50.1(1) et 50.2(1)). Habituellement, les pompiers de l'Ontario renvoient l'arbitrage de droits à un arbitre seul et l'arbitrage de différends à un conseil d'arbitrage. Les conventions collectives des pompiers de Hamilton, Richmond Hill, Markham, Pickering et Kitchener ont été citées à titre d'exemples de cette pratique. En Ontario, la pratique qui consiste à renvoyer l'arbitrage de différends à un conseil d'arbitrage vaut également pour le secteur de la santé, alors que les services policiers renvoient normalement l'arbitrage de différends à un arbitre qui siège seul.

[5] D'après la convention collective qui a été conclue entre les parties, les dossiers d'arbitrage de droits doivent être renvoyés à un arbitre seul (article 37.03). La convention ne contient aucune disposition sur la nomination d'un conseil d'arbitrage aux fins de l'arbitrage de différends. Ainsi que nous le verrons dans l'analyse qui suit, la question du processus de nomination a rarement été examinée.

[6] Pour aider les parties à faire progresser le processus de négociations collectives, le Conseil a déterminé, par décision sommaire, que l'arbitrage de différends devait être mené par un banc tripartite. Voici les motifs de cette décision.

II - Doctrine et jurisprudence ctiées par les parties

A - L'employeur

[7] Dans sa plaidoirie, l'employeur a cité une décision et deux articles de journaux à l'appui de sa position suivant laquelle, en l'absence d'une disposition expresse dans la convention collective, la question qui fait l'objet d'un arbitrage de différends doit être renvoyée à un arbitre seul. Le premier article, rédigé par le professeur Harry Arthurs, est intitulé «The Three Faces of Justice - Bias in the Tripartite Tribunal», (1963) Saskatchewan Bar Review, vol. 28, n° 4. Le professeur Arthurs y examine la question de la partialité en ce qui concerne les bancs tripartites et la manière dont les traditions inhérentes à ce processus devraient être respectées par les tribunaux. Il fait remarquer que le tripartisme a un certain attrait. D'une part, il offre la garantie que la décision sera empreinte de la connaissance des coutumes qui sont propres à une

member not only acts as a negotiator vis-à-vis the panel, but is in a position of exerting moral suasion upon the nominating party. Thirdly, where the parties are committed to an ongoing relationship, they are assured of an "acceptable," if not a favourable decision. However, there are obviously risks attached to each of these benefits, such as the improper receipt of *ex parte* evidence, the fact that the deliberation of the panel may degenerate in blustering or bullying, or the fact that acceptability may not amount to justice.

relation. D'autre part, lorsque le banc voit à l'équilibre des intérêts de chaque partie plutôt que de trancher les différends, non seulement le membre représentant agit-il à titre de négociateur auprès du banc, mais il est aussi en mesure d'exercer une certaine pression morale sur la partie qui l'a désigné. Enfin, lorsque les parties prennent leur relation continue au sérieux, elles sont assurées d'obtenir une décision «acceptable», voire même favorable. Cependant, chacun de ces avantages est évidemment assorti de risques, comme la réception irrégulière d'une preuve *ex parte*, le fait que les délibérations du banc peuvent dégénérer en fanfaronnades ou en intimidation, ou le fait qu'acceptabilité peut ne pas équivaloir à justice.

[8] Professor Arthurs then explores how tripartism applies to various types of industrial boards. With respect to representative labour boards, he takes the view that imputed bias of the nominees is inevitable, but it is up to the legislature and not the courts to provide appropriate safeguards. In the case of arbitration boards, the past relationship of a nominee does not raise a presumption of bias, as party-designated arbitrators are chosen to make certain that its point of view will be represented on the panel. Thus, such a nominee cannot be seen as neutral in the same way as the chairperson of the arbitration panel. He suggests that as long as the parties agree that their respective appointees are either both partisan or both neutral, the courts should defer to such arrangements.

[8] Le professeur Arthurs examine ensuite la manière dont le tripartisme s'applique à divers types de commissions des relations du travail. En ce qui concerne les commissions des relations du travail représentatives, il fait valoir que la partialité imputée aux représentants est inévitable, et qu'il appartient cependant au législateur, et non aux tribunaux, de fournir les mesures de protection qui s'imposent. Dans le cas des conseils d'arbitrage, la relation antérieure d'un représentant ne soulève aucune présomption de partialité, puisque les arbitres désignés par les parties doivent s'assurer que le point de vue de ces dernières est représenté au sein du conseil d'arbitrage. Donc, le représentant ne saurait être considéré comme étant neutre comme l'est le président du conseil d'arbitrage. Le professeur indique ensuite que, si les parties admettent que leurs représentants respectifs sont soit tous deux partiaux, soit tous deux neutres, les tribunaux doivent faire preuve de retenue à l'égard de telles ententes.

[9] Professor Arthurs states that the issue of bias does not arise with respect to conciliation boards because their role is not to adjudicate, but to facilitate the collective bargaining process. Such a panel is not called upon to impartially evaluate evidence and argument, but to persuade their nominators of labour market realities and risks. Indeed, institutional loyalties are seen as an asset.

[9] Le professeur Arthurs affirme que la question de la partialité ne se pose pas relativement aux commissions de conciliation, dont le rôle consiste non pas à trancher un différend, mais à faciliter le processus de négociations collectives. Les membres de ces commissions sont appelés non pas à évaluer avec impartialité des éléments de preuve et des arguments, mais à persuader les personnes qui les ont nommés des réalités et des risques propres au marché du travail. En fait, la loyauté institutionnelle est considérée comme étant un atout.

[10] He concludes by stating that "the tripartite tribunal is usually established because the parties, or the legislators, wish to temper pure adjudication with elements of accommodation."

[10] Il conclut en disant que «le tribunal tripartite est habituellement établi parce que les parties ou les législateurs souhaitent tempérer un processus purement décisionnel par des éléments d'adaptation».

[11] The second article, written by the employer's counsel, Steven F. Wilson, is entitled "The Future of the Tripartite Process: A Management Viewpoint," (1998) Labour Arbitration Yearbook, page 365. In this thoughtful article, Mr. Wilson takes the view that management enters into the tripartite arbitration interest with a disadvantage. He states that most interest arbitrations take place in the public sector. Unions are a powerful few who retain a handful of very knowledgeable nominees who act as effective gatekeepers to the arbitration system and the appointment of arbitrators. This is apparently so in the health and fire fighter sectors. Mr. Wilson makes the point that employers have not developed this type of focussed resource and are therefore unable to exercise the same sort of influence over the process, in particular during the executive sessions. He takes the view that interest arbitration with nominees is inefficient and that nothing prevents a sole arbitrator from being forthright with his concerns, and exploring the issues with the parties from both viewpoints. It is also less expensive and does not have the effect of chilling negotiations between the parties, once the arbitration process has begun. Therefore, in the absence of employers adopting the unions' approach of promoting a small informed group of nominees, employers should proceed with sole arbitrators where possible.

[12] The employer also draws the Board's attention to a citation in *Re Building Service Employees, Local 204, and Peel Memorial Hospital* (1969), 20 L.A.C. 31 (Weiler), in an award relating to a dispute under the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*. In this matter, a tripartite panel presided by Paul Weiler cites with approval Professor Harry Arthurs' theory of adjudicative decision-making to resolve contract disputes rather than applying a form of adjustment process through mediation (at page 34).

B - The Union

[13] The union's argument that a tripartite panel should prevail is based on reasoning found in the following decisions: *Re Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1 (Arthurs); *Re Gypsumville District Teachers'*

[11] Le deuxième article, rédigé par le procureur de l'employeur, Steven F. Wilson, est intitulé «The Future of the Tripartite Process: A Management Viewpoint» (1998) Labour Arbitration Yearbook, page 365. Dans cet article soigné, Me Wilson se dit d'avis que l'employeur qui se présente devant un banc tripartite est défavorisé. Il déclare que la plupart des arbitrages de différends ont lieu dans le secteur public. Les syndicats forment un petit groupe puissant qui retiennent les services d'une poignée de représentants très avertis qui agissent à titre de gardiens efficaces du régime d'arbitrage et de la nomination d'arbitres. Il en est apparemment ainsi dans les secteurs de la santé et de la lutte contre les incendies. Me Wilson souligne que les employeurs n'ont pas constitué ce type de ressources ciblées et qu'ils sont par conséquent incapables d'exercer le même genre d'influence sur le processus, plus particulièrement au moment du délibéré. Il fait valoir également que l'arbitrage de différends par des représentants est inefficace et que rien n'empêche un arbitre seul d'aller de l'avant en ce qui concerne ses préoccupations et d'explorer avec les parties les questions en litige en considérant les deux points de vue. Une telle formule est moins coûteuse également et elle n'a pas pour effet de paralyser les négociations entre les parties une fois que le processus d'arbitrage est entrepris. Par conséquent, s'ils ne souscrivent pas à la démarche des syndicats, qui consiste à promouvoir un petit groupe de représentants avertis, les employeurs devraient privilégier le recours aux arbitres seuls lorsqu'ils le peuvent.

[12] L'employeur attire également l'attention du Conseil sur une citation tirée de l'affaire *Re Building Service Employees, Local 204, and Peel Memorial Hospital* (1969), 20 L.A.C. 31 (Weiler), une sentence se rapportant à un différend né sous le régime de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*. Dans cette affaire, un banc tripartite présidé par Paul Weiler cite avec approbation la théorie avancée par le professeur Harry Arthurs, à savoir celle du recours au processus décisionnel pour régler des différends contractuels plutôt que le recours à une forme de processus de rajustement par la voie de la médiation (à la page 34).

B - Le syndicat

[13] L'argument du syndicat selon lequel un banc tripartite doit l'emporter est fondé sur un raisonnement que l'on retrouve dans les décisions suivantes: *Re Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital* (1965), 16 L.A.C. 1

Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al. (1979), 103 D.L.R. (3d) 672 (Man.), decision upheld by the Supreme Court of Canada in *Gypsumville District Teachers' Association* v. *Consolidated School District of Gypsumville*, [1980] 2 S.C.R. 179; *Hospital Employees' Union Local 180*, August 16, 1979, No. 62/79 (BCLRB); and *The Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute* and *The Ryerson Faculty Association*, June 29, 1978 (O.B. Shime, Ont.).

[14] *Re Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital*, *supra*, is one of the first awards that followed compulsory arbitration of hospital labour disputes that sets out certain general principles, as they apply to interest arbitration. Professor Arthurs concludes that the intent of the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*, is for the panel to decide on the matters in dispute rather than to assist the parties in reaching agreement, while recognizing that this is not a pure adjudicative model:

> Of course, it would be naive to assert that our deliberations were pure adjudication, wholly divorced from considerations of adjustment. Obviously, the hospital's offer and the union's demand established, respectively, lower and upper limits within which our award was bound to fall. Further, the statutory requirement of a tripartite board ensured that some give-and-take would take place between the board members. Most importantly, although the absence of truly objective criteria and the nature of the "evidence" before use made adjudication a highly creative task, we were constantly aware of the need to produce a result consistent with the labour relations realities of the situation. With these reservations, however, we did attempt to adjudicate the dispute - to decide it by applying the evidence before us to rational and objective criteria.
>
> (page 3)

[15] *Re Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al.*, *supra*, considered whether two nominees appointed, under the *Public Schools Act*, to an interest arbitration should be removed on the ground of bias. The issue was whether they had to be impartial. While the act required an oath of impartiality, the Manitoba Court of Appeal took the view that it was quite

(Arthurs); *Re Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al.* (1979), 103 D.L.R. (3d) 672 (Man.), décision confirmée par la Cour suprême du Canada dans *Gypsumville District Teachers' Association* c. *Consolidated School District de Gypsumville*, [1980] 2 R.C.S. 179; *Hospital Employees' Union Local 180*, 16 août 1979, N° 62/79 (BCLRB); et *The Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute* and *The Ryerson Faculty Association*, 29 juin 1978 (O.B. Shime, Ont.).

[14] La sentence rendue dans *Re Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital*, précité, est l'une des premières sentences qui a été rendue après l'adoption du régime d'arbitrage obligatoire des conflits de travail dans le milieu hospitalier, qui énonce certains principes généraux applicables à l'arbitrage de différends. Le professeur Arthurs conclut que l'intention de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* est de faire en sorte que le banc tranche des questions en litige plutôt que d'aider les parties à en arriver à une entente, reconnaissant cependant qu'il ne s'agit pas d'un modèle purement décisionnel:

> Évidemment, il serait naïf d'affirmer que nos délibérations visent exclusivement à régler un différend et qu'elles se dissocient complètement de considérations de rajustement. De toute évidence, l'offre de l'hôpital et la revendication du syndicat ont établi respectivement les limites inférieures et les limites supérieures dans lesquelles notre décision devait se situer. En outre, l'exigence d'origine législative relative au recours à un banc tripartite permet de garantir une certaine forme de compromis au sein des différents membres du conseil. Qui plus est, bien que l'absence de critères véritablement objectifs et la nature de la preuve dont nous avons été saisis a fait de cette décision une tâche des plus créatives, nous étions en tout temps conscients de la nécessité de produire un résultat conforme aux réalités de la situation sur le plan des relations du travail. Compte tenu de ces réserves, cependant, nous avons effectivement tenté de régler le différend - de le trancher en soumettant la preuve produite à des critères rationnels et objectifs.
>
> (page 3; traduction)

[15] Dans l'arrêt *Re Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al.*, précité, il fallait déterminer si deux des représentants nommés sous le régime de la *Loi sur les écoles publiques* aux fins d'un arbitrage de différends devaient être destitués pour cause de partialité. La question était de savoir s'ils devaient être impartiaux. Bien que la loi exige qu'un

unrealistic to expect that a person consistently nominated by colleagues or by persons of like views to represent them as an opposing member of the panel could be truly neutral. The Court found that the methods used to create representative panels was in contradiction with the very principle of impartiality and, therefore, the body of law pertaining to bias and impartiality applicable to panels, courts or administrative bodies was inapplicable. The Court cites with approval the following excerpt from *Re Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al.*, *supra*:

> The kind of tribunal most frequently provided for in industry today is the representative type tripartite *ad hoc* board. Its character and formation are similar to those of the conciliation board, an analogy which is both useful and potentially misleading.
>
> . .
>
> The potential mischief of the tripartite representative type *ad hoc* board lies not in its ephemeral nature but in its representative quality. It so closely resembles a conciliation board that the members, who may in practice sit on conciliation boards, are exposed to the risk of misconceiving their function. There is an essential difference. In conciliation, the function is to endeavor [*sic*] to bring about agreement between the parties, whereas in arbitration, the board is required by law to function in a judicial way. (See *Re International Nickel Co. of Canada Ltd. and International Union of Mine, Mill & Smelter Workers, Local 637 (re Bigelow)* (1959), 19 D.L.R. (2d) 380 (Ont. C.A.); leave to appeal refused, C.C.H. Canadian Labour Law Reporter § 15,279 (Ont. C.A.).) The further and greater risk is that the nominees may identify themselves with the interests of the parties who nominated them, and will consequently fail to address themselves impartially to the issues. (A nominee once remarked with refreshing candour that he didn't "believe in being too damned impartial".) It may put an unreasonable strain on human nature to expect a nominee who feels himself close to the welfare of his nominator to act in an impartial manner. He usually does not take long to show his hand. In result the chairman, who in reality must in most cases carry the burden of decision in any event, is deprived of the services of the nominee. The only function which the nominee then performs is to act, wittingly or otherwise, as a foil for the chairman's analysis of the facts and the law, not a happy function for the nominee or the chairman.
>
> **The advantage of the representative type tribunal, and it may in balance be a sufficient advantage to justify this kind of board, is that the nominee is likely to be familiar with the realities of industrial relations, and particularly with the**

serment d'impartialité soit prêté, la Cour d'appel du Manitoba s'est dite d'avis qu'il était tout à fait irréaliste de s'attendre à ce qu'une personne toujours nommée par des collègues ou par des personnes aux opinions semblables pour les représenter à titre de membre adverse au sein du banc puisse véritablement être neutre. La Cour a conclu que les méthodes utilisées pour créer des bancs représentatifs sont en contradiction avec le principe même d'impartialité et que, par conséquent, l'ensemble des lois portant sur la partialité et l'impartialité applicables aux bancs, aux tribunaux ou aux organismes administratifs ne pouvaient s'appliquer. La Cour cite avec approbation l'extrait suivant de *Re Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al.*, précité:

> Le genre de tribunal le plus fréquemment prévu dans ce secteur d'activités est le conseil ponctuel tripartite de type représentatif. Par sa nature et sa formation, il est semblable à la commission de conciliation; une analogie qui est à la fois utile et potentiellement trompeuse.
>
> ...
>
> Le tort que peut causer le conseil ponctuel tripartite de type représentatif tient non pas à sa nature éphémère, mais à sa nature représentative. Ce conseil ressemble tant à la commission de conciliation que les membres, qui peuvent en pratique siéger à des commissions de conciliation, courent le risque de mal concevoir leur fonction. Il existe une différence fondamentale. Dans le contexte de la conciliation, leur tâche consiste à tenter d'amener les parties à s'entendre, alors que dans le cadre de l'arbitrage, le conseil est tenu en droit d'agir de manière judiciaire. (Voir *Re International Nickel Co. of Canada Ltd. and International Union of Mine, Mill & Smelter Workers, Local 637 (re Bigelow)* (1959), 19 D.L.R. (2d) 380 (C.A. Ont.); autorisation d'interjeter appel refusée, C.C.H. Canadian Labour Law Reporter § 15,279 (C.A. Ont.).) Les représentants risquent également, et c'est là le risque le plus grand, de s'identifier aux intérêts des parties qui les ont nommés et, partant, de ne pas traiter les questions avec impartialité. (Un représentant a fait remarquer avec une franchise rafraîchissante qu'il ne «croyait pas en l'obligation d'être trop impartial».) C'est peut-être trop demander à la nature humaine que de s'attendre à ce qu'un représentant acquis aux intérêts de la personne qui l'a nommé agisse avec impartialité. Ce représentant ne tarde habituellement pas à faire connaître ses couleurs. En conséquence, le président, qui en réalité doit dans la plupart des cas assumer le fardeau de rendre une décision en tout état de cause, est privé des services du représentant. La seule tâche que le représentant assume alors est celle d'agir, volontairement ou non, comme faire-valoir de l'analyse des faits et du droit du président, ce qui ne constitue pas une fonction intéressante pour le représentant ou le président.
>
> **L'avantage qu'offre le tribunal de type représentatif, lequel avantage peut, tout bien considéré, être suffisant pour justifier l'existence de ce genre de conseil, est que le représentant connaît probablement les réalités des relations**

> **problems of the industry from which the grievance emerges. This quality in the nominee may be a guarantee that the issue will be thoroughly canvassed by the board in both its factual and its legal aspects. As a consequence, whatever the outcome of the case, the parties may feel more confident that the points of view have been weighed exhaustively and intelligently.**
>
> (pages 677-678; emphasis added)

[16] Finally, the Court agreed with the following reasoning of the trial court judge who had refused to remove the nominees:

> I agree with Kroft, J., when he says [at p. 608]:
>
> "In my view, it would be unrealistic and naive to impose a standard which purports to restrict the involvement of experts, even experts with a particular point of view or particular knowledge, from participation in the process of settling contracts between teachers and school boards. The fact that the party-designated appointees on arbitration boards are, to some degree, advocates, does not, to my mind, so long as there is an impartial chairman, offend either the provisions of the *Public Schools Act* or the principles of natural justice."
>
> (page 679)

[17] The matter of *Hospital Employees' Union, Local 180 and Health Labour Relations Association of British Columbia*, September 27, 1979, No. 75/79, concerns a reference to the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) to disqualify a nominee appointed to a hospital arbitration board. The facts of this case are not relevant to the present matter, but the BCLB's views on the value of the appointment of nominees in an interest arbitration are of interest:

> Most of the cases I have referred to, and much of what I have said thus far, has been addressed to the "rights" arbitration setting and not to "interest" arbitrations... Should that make any difference? In my view, it should not. Indeed, an even more powerful argument can be made in the "interest" arbitration setting that the parties should have considerable freedom in the appointment of nominees. There are at least two reasons why that is so. First of all, it must be remembered that "interest" arbitration is utilized as an alternative to lawful strikes or lockouts; and it is voluntary in the sense that it is not required by statute (as grievance arbitration is - see Section 93 of the *Code*). As was earlier observed, even more so than "rights" arbitration, it is an extension or even a part of the collective bargaining process. **If "interest" arbitration is to acquire and retain credibility as an alternative to economic warfare, the parties can be expected to insist that they be allowed to appoint nominees in whom they have complete**

> **du travail, particulièrement les problèmes du secteur d'activités en cause, qui sont la cause du grief. Cette qualité, chez le représentant, permet de croire que la question en litige sera examinée soigneusement par le conseil dans ses aspects factuels et juridiques. En conséquence, quelle que soit l'issue de l'affaire, les parties peuvent avoir davantage le sentiment que les points de vue ont été soupesés exhaustivement et avec intelligence.**
>
> (pages 677-678; traduction; c'est nous qui soulignons)

[16] Enfin, la Cour a souscrit au raisonnement suivant du juge siégeant en première instance, qui avait refusé de destituer les représentants:

> Je suis d'accord avec le juge Kroft, lorsqu'il dit [à la p. 608]:
>
> «À mon avis, il serait irréaliste et naïf d'imposer une norme qui est censée restreindre la participation d'experts, même celle d'experts qui souscrivent à un point de vue en particulier ou qui possèdent certaines connaissances, au processus qui consiste à régler les modalités de contrats conclus entre enseignants et conseils scolaires. Le fait que les représentants nommés par les parties pour siéger à des conseils d'arbitrage sont, dans une certaine mesure, des défenseurs, ne vient pas, à mon avis et dans la mesure où le président est impartial, porter atteinte aux dispositions de la *Public Schools Act* ou aux principes de justice naturelle.»
>
> (page 679; traduction)

[17] La décision *Hospital Employees' Union, Local 180 and Health Labour Relations Association of British Columbia*, 27 septembre 1979, N° 75/79, concerne un renvoi à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) visant à exclure un représentant nommé pour siéger à un conseil d'arbitrage hospitalier. Les faits de cette affaire ne sont pas pertinents en ce qui concerne la présente affaire, mais le point de vue de la CRTCB sur la valeur de la nomination de représentants dans le cadre d'un arbitrage de différends est digne de remarque:

> La plupart des affaires auxquelles j'ai fait référence et le gros des propos que j'ai tenus jusqu'à présent se rapportent à l'arbitrage de droits et non à l'arbitrage de différends ... Est-ce que cela devrait faire une différence? À mon avis, non. En réalité, on peut invoquer un argument encore plus puissant en ce qui concerne l'arbitrage de différends, à savoir que les parties devraient jouir d'une liberté considérable aux fins de la nomination des représentants. Il en est ainsi pour au moins deux raisons. Premièrement, il faut se rappeler que l'arbitrage de différends fait office de solution de rechange aux grèves ou aux lock-out qui ne sont pas interdits par la loi, et qu'il est volontaire, en ce sens qu'aucune loi n'en exige la tenue (comme l'arbitrage de griefs l'est - voir l'article 93 du *Code*). Ainsi qu'il a été signalé précédemment, plus encore que l'arbitrage de droits, l'arbitrage de différends est une prolongation du processus de négociations collectives, voire même une partie du processus. **Pour que l'arbitrage de différends acquière et conserve une certaine crédibilité en**

confidence and who they know to have a familiarity with the employment situation.

Secondly, the role of the nominee in assuring relevancy of the finished product is potentially more critical in "interest" arbitrations than in "rights" arbitrations. In both classes of arbitrations, the neutral chairman is brought into a relationship with which he likely has little familiarity and, in a relatively brief period of time, is expected to provide the "correct" answer to a dispute or series of differences. But the arbitrator's task in "rights" arbitrations is generally easier. That task is to take terms and conditions which have already been agreed to - i.e. the collective agreement - and apply them to a particular set of facts. The "interest" arbitrator, however, is actually asked to create the terms and conditions. Depending on the number of issues outstanding, that can be an awesome responsibility, especially when one considers that the working conditions to be imposed will govern the parties for a period of one, two or even three years. **The neutral chairman can be greatly assisted, and thus the system has a better chance of working in fact as well as on paper, if his colleagues on the arbitration board know with some precision the intricacies of the employment relationship and the actual impact or effect of the parties' respective proposals.**

(page 417; emphasis added)

[18] In the matter of *Re The Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute* and *The Ryerson Faculty Association, supra*, Arbitrator Owen Shime was asked to rule on a request by the employer to incorporate into its collective agreement - opposed by the Faculty - a provision for a tripartite board of arbitration to determine all interest arbitrations that might arise in the course of its relationship with the union. While several decades old (1978), his observations about the vagaries of the arbitration process still ring true today. Arbitrator Shime examines the difference between rights and interest arbitration and notes that while both processes relate to collective bargaining, they are separate and distinct processes that serve the collective bargaining process differently. He rejects cost and inefficiency as serious impediments to the tripartite panel:

... First, as to cost, an interest arbitration is a single occurrence. Once the interest arbitration is concluded there are no further costs and so the cost factor is limited. Where rights arbitrations are concerned there is no limitation on the number of grievances and arbitrations that may be held during the course of a collective agreement and thus no limitation on the potential cost to the parties. If there are numerous rights arbitrations, of course, the process will be costly if every time a matter is heard

tant que solution de rechange à une guerre économique, on peut s'attendre à ce que les parties insistent pour être habilitées à nommer des représentants en qui elles ont pleinement confiance et dont elles savent qu'ils connaissent bien le contexte de l'emploi.

Deuxièmement, le rôle du représentant pour ce qui est d'assurer la pertinence du produit fini est potentiellement plus crucial dans le cadre de l'arbitrage de différends qu'il ne l'est dans le cadre de l'arbitrage de droits. Dans les deux cas, le président impartial est amené à se pencher sur une relation qu'il connaît probablement peu et, dans un délai assez bref, à donner la «bonne» réponse à un conflit ou à une série de différends. Or, la tâche de l'arbitre dans le cadre d'un arbitrage de droits est généralement plus facile. Il lui suffit d'appliquer des conditions dont les parties ont convenu - c.-à-d. la convention collective - à un ensemble donné de faits. En revanche, dans le cadre de l'arbitrage de différends, l'arbitre est appelé en fait à créer ces modalités. Selon le nombre de questions qui demeurent en litige, cette tâche peut représenter une responsabilité énorme, surtout si l'on considère que les parties seront assujetties aux conditions de travail ainsi imposées pendant un, deux ou même trois ans. **Le président impartial peut recevoir une aide précieuse et ainsi améliorer les chances du système de fonctionner aussi bien dans les faits qu'en théorie si ses collègues au sein du conseil d'arbitrage connaissent avec une certaine précision les subtilités de la relation de travail ainsi que l'impact ou l'effet réel des propositions respectives des parties.**

(page 417; traduction; c'est nous qui soulignons)

[18] Dans l'affaire *Re The Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute* and *The Ryerson Faculty Association*, précitée, l'arbitre Owen Shime a été appelé à trancher une demande de l'employeur visant à intégrer à sa convention collective - contestée par la Faculté - une disposition prévoyant le recours à un banc tripartite pour régler par voie d'arbitrage de différends toutes les questions susceptibles de se poser au cours de sa relation avec le syndicat. Bien qu'elles datent de plusieurs décennies (1978), ses remarques au sujet des caprices du processus d'arbitrage sont encore valables aujourd'hui. L'arbitre Shime examine la différence entre l'arbitrage de droits et l'arbitrage de différends et fait remarquer que, bien que les deux processus se rapportent aux négociations collectives, ils se distinguent du fait qu'ils servent le processus de négociations collectives différemment. Il rejette le coût et l'inefficacité comme étant des obstacles importants au recours à un banc tripartite:

... Premièrement, en ce qui concerne le coût, l'arbitrage de différends se produit une fois seulement. Comme les coûts cessent dès que le processus est achevé, il s'agit d'un facteur aux effets limités. Pour ce qui est de l'arbitrage de droits, il n'y a pas de limite au nombre de griefs et d'arbitrages qui peuvent être tenus pendant la durée d'une convention collective, et pas de limite aux coûts qui risquent d'en découler pour les parties. Si les arbitrages de droits sont nombreux, il va de soi que le

three people are placed on the board; but that is not true in the case of an interest arbitration, which is a single occurrence preceding the making of the agreement with definitive limits on the cost.

The same is true with respect to the question of delay. If there are a number of rights arbitrations it will take some time to convene the boards at a time that is convenient to both parties and their witnesses. If there is a three-person board of arbitration it will complicate matters even further insofar as fixing an appropriate time is concerned. But, again that argument is not applicable to interest arbitrations. Where interest arbitrations occur it is usually preceded by negotiation and the negotiation timetable lies in the hands of the parties. It is open to them to fix a period or time frame for negotiations and to arrange for arbitration if the negotiations cannot be concluded within the allotted time. In that way the parties need not be hampered by any delay in the arbitration process (apart from the time delays caused by the board of arbitration rendering its decision). If experience demonstrates that there is some delay inherent in convening a three-person board of arbitration to hear the interest dispute, the parties could obviate some of that delay by commencing negotiations earlier.

(pages 5-6)

[19] Arbitrator Shime also addresses the reasons why the contents and substance of interest arbitration may justify a tripartite panel. In this case, the issues of spending large and unknown amounts of public or quasi-public funds and the assignment to the right to determine the priorities of the particular institution may be serious considerations in determining the appointment of a sole arbitrator or tripartite panel:

... In sum, it is my view that the substance, weight, complexity and serious impact of the issues that find their way into the arbitration process, ought not to be left to one single person to decide. I am not aware of a single person who has the Solomon-like ability to deal with all of the issues that arise in interest arbitrations with the wisdom that is required. This is a situation where the old adage of two heads (and in this case three) being better than one is applicable.

It is also my experience and my view that the issues put to arbitration often do not admit of a single answer ...

..

Also, the task of an arbitrator is different. In many instances an arbitrator may have to draft language in response to a particular problem posed by one of the parties - all issues are not money issues. In the case of financial issues not only is there the problem of finding suitable criteria upon which to base a decision, but also there is often no correct single answer. Financial issues usually admit to a range of answers, or as it has been more aptly expressed in making the appropriate financial determination there is often a range of reasonableness.

processus sera coûteux si, chaque fois qu'une question est entendue, trois personnes doivent siéger au conseil; ce n'est pas le cas de l'arbitrage de différends, qui ne se produit qu'une fois avant la conclusion d'une entente, et dont les coûts sont bien limités.

Il en va de même pour la question des délais. S'il y a un certain nombre d'arbitrages de droits, il faudra un certain temps pour convoquer les conseils à une date qui convient aux deux parties et à leurs témoins. S'il s'agit d'un conseil d'arbitrage composé de trois membres, il sera encore plus compliqué de fixer une date convenable. Mais, encore une fois, cet argument ne s'applique pas aux arbitrages de différends. L'arbitrage de différends est habituellement précédé de négociations, et c'est aux parties qu'il appartient d'établir le calendrier de ces négociations. Il leur appartient également de fixer une période ou un délai pour les négociations et de prendre des dispositions pour recourir à l'arbitrage si les négociations ne peuvent être achevées dans le délai prévu. Ainsi, les parties ne sont gênées par aucun retard dans le processus d'arbitrage (exception faite des retards causés par le conseil d'arbitrage pour rendre sa décision). Les expériences passées démontrent que certains délais sont inhérents à la convocation d'un conseil d'arbitrage composé de trois membres pour entendre un différend, mais les parties pourraient éviter une part de ces délais en entreprenant les négociations plus tôt.

(pages 5-6; traduction)

[19] L'arbitre Shime traite également des raisons pour lesquelles le contenu et le fond de l'arbitrage de différends peut justifier le recours à un banc tripartite. Dans la présente affaire, le fait de consacrer des montants élevés et non établis de fonds publics ou quasi publics et la cession du droit de déterminer les priorités de l'institution en cause peuvent constituer des facteurs importants aux fins de décider de nommer un arbitre seul ou un banc tripartite:

... En résumé, je suis d'avis que la substance, le poids, la complexité et les répercussions graves des questions qui sont soumises au processus d'arbitrage ne doivent pas être confiés à une seule personne. Je ne connais personne qui soit en mesure, un peu comme Salomon, de trancher avec la sagesse nécessaire toutes les questions qui se posent dans le cadre d'arbitrages de différends. En l'espèce, le vieil adage selon lequel deux avis (et dans ce cas-ci trois avis) valent mieux qu'un s'applique.

Par expérience et à mon avis, on peut rarement répondre aux questions soumises à l'arbitrage par une réponse simple ...

...

De même, la tâche d'un arbitre est différente. Dans de nombreux cas, l'arbitre peut être appelé à rédiger un libellé en réponse à un problème donné, posé par l'une des parties - toutes les questions ne sont pas de nature pécuniaire. Dans le cas de questions financières, non seulement faut-il déterminer les critères appropriés sur lesquels une décision sera fondée, mais il arrive souvent que la réponse ne soit ni simple, ni juste. Les questions financières peuvent normalement donner lieu à une gamme de réponses, ou comme on l'a déclaré avec

Often, because of this range, there may be a conciliatory approach within the context of adjudication, and it is in that context that nominees are useful. See e.g. *Building Service Employees, Local 204 and Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1 at p. 3 (H.W. Arthurs). At the very least if any useful purpose is to be served by nominees it is to assist in defining the outer limits of the range of reasonableness or to put it in more colloquial terms, nominees can ensure that the decision is in the ballpark.

Another useful purpose that is served by nominees is to bring an element of expertise to bear on the decision. Most often arbitrators are chosen from those who are experienced and knowledgeable about collective bargaining. Very often their experience enables them to sense what is reasonable or proper in the circumstances. However, interest arbitrators are parachuted into situations where they are required to assimilate the habits, customs and peculiarities of a particular area or institution within a short period of time in the artificial atmosphere of a judicial or quasi-judicial hearing. Most often briefs are submitted by the parties to assist the arbitrator. However, there are instances where some fine tuning is required and an arbitrator inexperienced in a particular area, whether it be health care, education or another specific government service, often finds it difficult to assimilate the necessary flavour or atmosphere of the particular service given the time restraints and artificial conditions of the arbitration process. It is for that reason that knowledgeable nominees are of assistance. If persons familiar with the particular area or field are appointed as nominees they not only provide a valuable dimension to the process, but also assist in the fine tuning where it is required.

It is for these reasons that I feel that a three-person board of arbitration is useful. However, having arrived at that conclusion I acknowledge that not every issue requires weighty consideration by three persons...

(pages 7-9)

[20] In this case, Arbitrator Shime determined that the clause to be added to the collective agreement providing for a tripartite panel should be at the option of either party.

C - Other

[21] In addition to the case law cited by the parties, it is also useful to refer to the view taken by the Supreme Court of Alberta in *Re Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of America* (1964), 47 W.W.R. 544, a matter that is widely cited in the case law. In *Re Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of America, supra*, the opinion of the court was sought as to whether the relationship of

davantage de justesse, les décisions financières appropriées sont souvent issues d'une gamme de plausibilités. Pour cette raison, il arrive souvent qu'une démarche conciliatrice trouve sa place dans le contexte du processus décisionnel, et c'est dans ce contexte que les représentants sont utiles. Voir p. ex. *Building Service Employees, Local 204 and Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, à la p. 3 (H.W. Arthurs). Les représentants peuvent à tout le moins servir un objectif utile, à savoir aider à fixer les limites de cette gamme de plausibilités ou, en termes plus familiers, faire en sorte que la décision se situe dans les limites du raisonnable.

La présence de représentants a ceci d'utile également qu'elle permet que des connaissances spécialisées viennent influer sur la décision. La plupart du temps, les arbitres sont choisis parmi des personnes qui sont expérimentées et qui connaissent bien les négociations collectives. Il arrive très souvent que cette expérience leur permette de saisir ce qui est raisonnable ou approprié dans les circonstances. Cependant, les arbitres de différends sont parachutés au milieu de situations et doivent assimiler en peu de temps les habitudes, les coutumes et les particularités d'un domaine ou d'une institution en particulier, dans l'atmosphère artificiel d'une audition judiciaire ou quasi judiciaire. La plupart du temps, les mémoires sont soumis par les parties dans le but de venir en aide à l'arbitre. Cependant, il y a des cas où une dernière mise au point précise s'impose et où l'arbitre inexpérimenté dans un domaine donné, que ce soit en santé, en éducation ou dans un autre service public, éprouvera de la difficulté à saisir le sens ou l'atmosphère du service en question en raison des limites de temps et des conditions artificielles du processus d'arbitrage. C'est pour cette raison que les représentants qui sont désignés et qui possèdent des connaissances spécialisées sont utiles. Si l'on nomme, à titre de représentants, des personnes qui connaissent le domaine ou le champ en question, non seulement ces personnes ajouteront-elles une dimension précieuse au processus, mais elles contribueront également à la dernière mise au point, au besoin.

C'est pour ces raisons que j'estime qu'un conseil d'arbitrage formé de trois personnes est utile. Cependant, étant arrivé à cette conclusion, je reconnais que ce ne sont pas toutes les questions qui nécessitent un examen approfondi par trois personnes...

(pages 7-9; traduction)

[20] Dans ce cas-ci, l'arbitre Shime a déterminé que la clause à être ajoutée à la convention collective, prévoyant le recours à un banc tripartite, devait laisser la discrétion de chaque partie.

C - Autre

[21] En plus de la jurisprudence citée par les parties, il est utile de se reporter également au point de vue adopté par la Cour suprême de l'Alberta dans l'affaire *Re Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of America* (1964), 47 W.W.R. 544, une affaire souvent citée dans la jurisprudence. Dans l'arrêt *Re Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of America*, précité, on a demandé à la Cour de

a nominee to his appointee disqualified him from sitting as an arbitrator (the nominee was the son of the company's solicitor and counsel for the company). In refusing to disqualify the nominee, the court reasoned that arbitration is essentially a creature of contract; that in labour matters, complete freedom of choice is reflected in the appointment of nominees; and that it is the custom of nominees to represent the party that appoints them. Finally, nominees are likely to have expertise in dealing with the industry and will usually guarantee that the issue in dispute will be thoroughly canvassed. As a consequence, the parties will have greater confidence in the outcome of the arbitration.

répondre à la question de savoir si la relation d'un représentant avec la personne qui le nomme le rend inhabile à siéger à titre d'arbitre (le représentant était le fils du procureur et conseiller juridique de la compagnie). En refusant de déclarer le représentant inhabile, la Cour a expliqué que l'arbitrage est essentiellement une création contractuelle, que dans les questions de travail, la liberté complète de choix se traduit par la nomination des représentants, et que la coutume veut que les représentants représentent ceux qui les nomment. Enfin, les représentants posséderont probablement des connaissances spécialisées dans le secteur d'activités en cause et garantiront habituellement un examen soigné de la question en litige. En conséquence, les parties auront davantage confiance en l'issue de l'arbitrage.

III - Analysis and Decision

[22] There is no right or wrong answer to the choice of a tripartite panel versus a sole arbitrator to hear and decide an interest arbitration. Nor is this an issue to which an onus applies.

[23] In the first instance, it is necessary to distinguish between rights and interest arbitration. A rights arbitration concerns the interpretation, application, administration or the alleged violation of the collective agreement, whereas an interest arbitration addresses the terms and conditions of employment that result from collective bargaining. The rights arbitrator is called upon to resolve a dispute within the framework of an existing collective agreement, with the consequent limitation on the extent of the arbitrator's authority. The interest arbitrator is called upon to determine how the future affairs of the parties will be governed and thus involves a much broader mandate.

[24] Tripartite panels for interest arbitration have been the practice in various jurisdictions under specific legislation, primarily in the public sector, most often where the legislation imposes certain limits to the right to strike and lockout. Prior to the 1999 amendments to the *Code*, interest arbitration was a private matter between the parties. Insofar as the parties acquired the legal right to strike under section 89 of the *Code*, it was an unlimited right. Interest arbitration was exceptional and consensual, with the parties setting their own rules. The Board was not involved in these agreements.

III - Analyse et décision

[22] Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à la décision de recourir à un banc tripartite ou à un arbitre seul pour entendre et trancher un arbitrage de différends. En outre, aucun fardeau ne s'applique à l'égard de cette question.

[23] Dans un premier temps, il est nécessaire d'établir une distinction entre l'arbitrage de droits et l'arbitrage de différends. L'arbitrage de droits porte sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective, alors que l'arbitrage de différends porte sur les modalités d'emploi qui découlent des négociations collectives. L'arbitre de droits est appelé à régler un conflit dans les limites d'une convention collective existante et dans les limites que celle-ci impose à la portée de son pouvoir. L'arbitre de différends est appelé à déterminer la manière dont la relation des parties sera régie à l'avenir, ce qui constitue un mandat beaucoup plus large.

[24] Le recours à des bancs tripartites aux fins de l'arbitrage de différends a constitué la pratique dans diverses jurisdictions en vertu de lois spécifiques, principalement dans le secteur public, le plus souvent lorsque les lois imposent certaines limites au droit de grève ou de lock-out. Avant les modifications de 1999 au *Code*, l'arbitrage de différends était une question privée entre les parties. Dans la mesure où les parties devaient acquis le droit légal de faire la grève en vertu de l'article 89 du *Code*, il s'agissait d'un droit illimité. L'arbitrage de différends était exceptionnel et consensuel, et les parties fixaient leurs propres règles. Le Conseil ne prenait aucune part à ces ententes.

[25] If the parties were ordered back to work by way of an act of Parliament and interest arbitration was imposed, Parliament also dictated whether the arbitration would be headed by a tripartite panel or a sole arbitrator.

[26] The introduction of section 87.4 of the *Code*, concerning the maintenance of essential services during the course of a strike or lockout, has led to situations where the union and the employer may take the view that a strike or lockout would be ineffective given the level of essential services to be maintained in the course of a labour dispute. Hence, unresolved collective bargaining issues will be referred to interest arbitration.

[27] Until this particular application was filed, parties have apparently managed to agree to the composition of the interest arbitration panel without the need for Board intervention. However, in this matter, the employer and the union have raised thought-provoking arguments pro and con proceeding before a sole arbitrator or tripartite panel. Neither of the parties' arguments can be rejected out of hand as they are deeply rooted in counsels' experience with the process. The parties' arguments are also founded on their notion of what the process is perceived to be and their client's advantage entering the process.

[28] In the Board's view, the depth of the issues to be resolved in interest arbitration should be persuasive. In rights arbitration, the arbitrator is called upon to make a decision on a finite matter within the framework of a pre-existing arrangement between the parties. The arbitrator also relies on legal principles and precedents to assist in rendering a decision. Issues that arise in interest arbitration rarely admit to yes or no answers or even a single answer for that matter. Thus, the process benefits by having more than one person decide them. The complexity and impact of certain issues may require industry knowledge and expertise. The presence of nominees ensures that, even though the presiding panel member may side with one party or the other, both sides of an issue will be examined. As the presiding member will most likely not side with the same nominee on every issue, the parties are assured of a balanced approach, even though every issue is not decided in its favour. Few arbitrators have what Arbitrator Shime calls "the Solomon-like ability to deal with all of the issues that arise in interest arbitrations

[25] Si les parties étaient contraintes de retourner au travail par une loi du Parlement et que l'arbitrage de différends était imposé, le Parlement déterminait également si l'arbitrage serait présidé par un banc tripartite ou par un arbitre seul.

[26] L'adoption de l'article 87.4 du *Code*, concernant le maintien de services essentiels pendant une grève ou un lock-out, a mené à des situations où le syndicat et l'employeur peuvent en arriver à la conclusion qu'une grève ou un lock-out serait inefficace étant donné le niveau d'activités à maintenir au cours d'un conflit de travail. Par conséquent, les questions de négociations collectives non réglées seront renvoyées à l'arbitrage de différends.

[27] Jusqu'à ce que la présente demande soit déposée, les parties avaient apparemment réussi à s'entendre sur la composition du conseil d'arbitrage de différends sans nécessiter l'intervention du Conseil. Cependant, dans la présente affaire, l'employeur et le syndicat ont soulevé des arguments qui donnent à réfléchir sur les avantages et les inconvénients qu'il y a à saisir un arbitre seul ou un banc tripartite. Aucun des arguments des parties ne peut être rejeté d'emblée, car ils sont tous profondément enracinés dans l'expérience acquise par les procureurs dans ce genre de processus. Les arguments des parties reposent également sur leur notion de la manière dont le processus est perçu et des avantages que leurs clients tireront du recours à ce processus.

[28] De l'avis du Conseil, la profondeur des questions à trancher dans le cadre d'un arbitrage de différends devrait être convaincante. Dans le cadre de l'arbitrage de droits, l'arbitre est appelé à prendre une décision sur une question précise dans les limites d'une entente préexistante entre les parties. L'arbitre se fonde également sur des principes juridiques et des précédents pour rendre une décision. Les questions qui se posent dans le cadre d'un arbitrage de différends peuvent rarement s'accommoder d'un seul oui ou d'un seul non ou même d'une réponse unique. Ainsi, le processus tire profit de la présence de plus d'une personne pour trancher ces questions. La complexité et l'impact de certaines questions peuvent nécessiter des connaissances de l'industrie et des compétences spécialisées à cet égard. La présence de représentants garantit que, même s'il est possible que le membre qui préside le banc adhère au point de vue d'une partie ou de l'autre, les questions seront examinées sous tous leurs angles. Comme il est fort probable que le président n'adhère pas au point de vue du même

with the wisdom that is required." He also wisely states that "this is a situation where the old adage of two heads (and in this case three) being better than one is applicable."

[29] Another consideration is that not all issues that come before the interest arbitration panel concern wages and benefits. In this case, issues such as how emergency services are deployed, government regulations, time lines and other complex matters that are particular to the industry will necessarily creep into the arbitration process. Nominees are able to provide what constitutes the acceptable outer limits for their constituents as well as contribute a conciliatory approach to some of the more difficult or hot-button issues.

[30] The expertise of the nominees outweighs by far the factors of cost and any inefficiencies of the process. This panel agrees with Arbitrator Shime's conclusion that interest arbitration is a single and finite occurrence, as opposed to the limitless number of grievances that may come up in the course of the life of a collective agreement. The timetable for the process lies in the hands of the parties who appoint the nominees. It is within their control to set the time period within which the process should be concluded. Nor is this panel swayed by the argument that the employer is at a disadvantage coming into the process. Fire fighting is not a novel industry. There is an abundance of fire fighting services in the province. Thus, the employer has the possibility of calling upon skilled nominees within that milieu and exercising the same sort of influence over the process as the unions apparently enjoy.

[31] Moreover, it is also necessary to address the issue of the bias of nominees inherent to a tripartite system. This is the most frequent issue that has come before the courts, but as we have seen, not one that is fatal to a tripartite system. It should be accepted that since nominees are appointed by their constituents to

représentant sur chaque question, les parties sont assurées d'une approche équilibrée, même si chaque question n'est pas tranchée en leur faveur. Peu d'arbitres peuvent se vanter d'être en mesure, comme l'arbitre Shime l'a expliqué, «un peu comme Salomon, de trancher avec la sagesse nécessaire toutes les questions qui se posent dans le cadre d'arbitrages de différends». Il affirme également avec sagesse que «le vieil adage selon lequel deux avis (et dans ce cas-ci trois avis) valent mieux qu'un s'applique».

[29] Il faut tenir compte du fait également que ce ne sont pas toutes les questions soumises au conseil d'arbitrage de différends qui concernent les salaires et les avantages. Dans ce cas-ci, des questions se rapportant à la manière dont les services d'urgence sont déployés, aux règlements du gouvernement, aux délais et à d'autres questions complexes qui sont propres à l'industrie se glisseront nécessairement dans le processus d'arbitrage. Les représentants sont en mesure de fournir ce qui constitue des limites extérieures acceptables pour leurs mandants ainsi qu'une démarche conciliatrice à l'égard de certaines des questions les plus difficiles ou cruciales.

[30] Les compétences spécialisées des représentants l'emportent de loin sur les facteurs que sont le coût et les inefficacités du processus. Le présent banc souscrit à la conclusion tirée par l'arbitre Shime, à savoir que l'arbitrage de différends est un événement unique et délimité, alors qu'un nombre illimité de griefs peuvent survenir pendant la durée d'une convention collective. C'est aux parties qui nomment les représentants qu'il appartient d'établir le calendrier, et c'est à elles qu'il appartient également de fixer la période au cours de laquelle le processus doit se dérouler. Le présent banc n'est pas convaincu non plus par l'argument selon lequel l'employeur est défavorisé au moment d'entreprendre le processus. Le domaine de la lutte contre les incendies n'est pas de création récente. Il existe une abondance de services d'incendie dans la province. L'employeur a donc la possibilité de faire appel à des représentants qualifiés dans ce domaine et d'exercer une certaine forme d'influence sur le processus, de la nature de celle que les syndicats exercent apparemment.

[31] En outre, il est nécessaire également de se pencher sur la question de la partialité des représentants, qui est inhérente au régime d'un banc tripartite. C'est la question la plus fréquemment soulevée auprès des tribunaux, mais, comme nous l'avons vu, elle n'est pas fatale au régime d'un banc tripartite. Il faut accepter le

represent their point of view, they cannot be viewed as neutral in the same way as the chairperson of the panel. To the extent that both nominees are partisan, neither party is at a disadvantage. Tripartite arbitration requiring each side to appoint its nominee and such party-designated nominees to agree upon a third neutral arbitrator is one which has been widely used in labour arbitration. Accordingly, there is a common acceptance that party-designated nominees are not neutral in the same sense as the third arbitrator.

fait que, puisque les représentants sont nommés par leurs mandants pour représenter le point de vue de ces derniers, ils ne peuvent être considérés comme étant neutres, comme l'est le président du banc. Dans la mesure où les deux représentants sont partiaux, ni l'une ni l'autre partie n'en souffre. L'arbitrage par un banc tripartite, sous le régime duquel chaque partie nomme son représentant et les deux représentants ainsi désignés s'entendent sur un troisième arbitre neutre, est un régime qui a été largement utilisé dans le domaine de l'arbitrage des conflits de travail. En conséquence, on admet généralement que, contrairement au troisième arbitre, les représentants désignés par les parties ne sont pas neutres.

[32] Furthermore, as we have seen earlier, in the case of private arbitrations that are not subject to legislative controls, the courts have tended to defer to parties' choices. As stated by Professor Arthurs, interest arbitration may not always follow a pure adjudicative model. While there is some decision-making, there is always some give-and-take in order to arrive at an acceptable balance between the parties' proposals. Thus, institutional loyalties are an asset. They ensure that an issue is canvassed by the panel on both its factual and legal aspects, which contributes to a better outcome, whatever the final decision. Moreover, it is noteworthy that interest arbitration is what has been qualified as a "highly creative task"; thus, the contribution of nominees in producing a result consistent with the labour relations realities of the industry cannot be viewed as negligible. In any event, it is the impartial chairperson who bears the task of the final decision.

[32] Par ailleurs, ainsi que nous l'avons vu précédemment, dans le cas des arbitrages privés qui ne sont assujettis à aucun contrôle législatif, les tribunaux ont fait preuve de retenue à l'égard du choix des parties. Ainsi que le professeur Arthurs l'a dit, l'arbitrage de différends peut ne pas toujours suivre un modèle purement décisionnel. Il donne lieu à une certaine forme de prise de décision, mais il comporte toujours également un certain élément de compromis qui permet d'en arriver à un équilibre acceptable entre les propositions des parties. Aussi les loyautés institutionnelles constituent-elles un atout. Elles permettent qu'une question soit examinée par le banc sous ses aspects factuels et juridiques, ce qui contribue à un meilleur résultat, quelle que soit la décision finale. De plus, il y a lieu de noter que l'arbitrage de différends représente une tâche dont on a dit qu'elle est «des plus créatives»; donc, la contribution des représentants aux fins d'atteindre un résultat qui est conforme aux réalités des relations du travail dans le domaine ne doit pas être considérée comme étant négligeable. Quoi qu'il en soit, c'est le président impartial qui assume la tâche de rendre la décision finale.

[33] This panel also fully agrees with the views of the BCLRB that, as an alternative to economic warfare, interest arbitration will more likely retain its credibility where the parties are allowed to appoint nominees in whom they have confidence and who have familiarity with the employment context. In this sense, nominees ensure a critical relevancy of the working conditions imposed by the panel in the final instance.

[33] Le présent banc souscrit sans réserve également aux points de vue exprimés par la CRTCB, à savoir qu'en tant que solution de rechange à une guerre économique, l'arbitrage de différends demeurera sûrement crédible dans les cas où les parties sont habilitées à nommer des représentants à qui elles font confiance et qui connaissent bien le contexte de l'emploi. En ce sens, les représentants offrent une garantie cruciale, à savoir la pertinence des conditions de travail imposées par le banc en bout de ligne.

[34] For these reasons, this panel determines that the parties will benefit from the appointment of a tripartite

[34] Pour ces motifs, le présent banc conclut que les parties tireront profit de la nomination d'un banc tripartite aux fins de régler les questions de

tribunal for the purposes of resolving outstanding collective bargaining issues and so orders.

négociations collectives qui demeurent en litige, et rend une ordonnance dans ce sens.

CASES CITED

Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute (The) and *Ryerson Faculty Association (The)*, June 29, 1978 (O.B. Shime, Ont.)

Building Service Employees, Local 204, and Peel Memorial Hospital (Re) (1969), 20 L.A.C. 31 (Weiler)

Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital (Re) (1965), 16 L.A.C. 1 (Arthurs)

Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of America (Re) (1964), 47 W.W.R. 544 (Alta.)

Gypsumville District Teachers' Association v. *Consolidated School District of Gypsumville*, [1980] 2 S.C.R. 179

Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al. (Re) (1979), 103 D.L.R. (3d) 672 (Man.)

Hospital Employees' Union Local 180, August 16, 1979, No. 62/79 (BCLRB)

Hospital Employees' Union, Local 180 and Health Labour Relations Association of British Columbia, September 27, 1979, No. 75/79 (BCLRB)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.14(3)(f); 87.4; 89

Fire Protection and Prevention Act, 1997, ss. 50.1(1); 50.2(1; 53(1)

Hospital Labour Disputes Arbitration Act

Public Schools Act

AFFAIRES CITÉES

Board of Governors Ryerson Polytechnical Institute (The) and *Ryerson Faculty Association (The)*, 29 juin 1978 (O.B. Shime, Ont.)

Building Service Employees, Local 204, and Peel Memorial Hospital (Re) (1969), 20 L.A.C. 31 (Weiler)

Building Service Employees, Local 204, and Welland County General Hospital (Re) (1965), 16 L.A.C. 1 (Arthurs)

Gainers Ltd. and Local 319 United Packinghouse Workers of Ameria (Re) (1964), 47 W.W.R. 544 (Alb.)

Gypsumville District Teachers' Association c. *Consolidated School District de Gypsumville*, [1980] 2 R.C.S. 179

Gypsumville District Teachers' Association No. 1612 of the Manitoba Teachers' Society and Consolidated School District of Gypsumville No. 2461 et al. (Re) (1979), 103 D.L.R. (3d) 672 (Man.)

Hospital Employees' Union Local 180, 16 août 1979, N° 62/79 (BCLRB)

Hospital Employees' Union, Local 180 and Health Labour Relations Association of British Columbia, 27 september 1979, N° 75/79 (BCLRB)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 87.4; 89

Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie de l'Ontario, art. 50.1(1); 50.2 (1); 53(1)

Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux

Loi sur les écoles publiques

Cover
Public

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian National Railway Company,
applicant,
and
Teamsters Canada Rail Conference,
respondent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board File: 25076-C

Decision no. 322
May 17, 2005

Application pursuant to section 91 of the *Code*.

Declaration of unlawful strike - Strike notice - Interpretation of provisions - Practice and procedure - Expedited process - The employer filed an application for a declaration of unlawful strike pursuant to section 91 of the *Code* against the union - The application was filed under the expedited process - A vote was held and the union received the approval of the majority - The parties agreed in writing to extend the 60-day limit - The union issued a strike notice to the employer pursuant to section 87.2(1) of the *Code* - The employer alleges that the strike announced would be in violation of section 91 as the strike mandate required by section 87.3(1) had lapsed and no other strike vote has been held - The employer is of the view that the strike notice of at least 72 hours must become effective within the 60-day limit - The union submits that sections 87.2(1) and 87.3(1) are distinct and refer to two separate limits - This is the first time the Board has had to deal with this particular issue - The Board is of the view that sections 87.2 and 87.3 are distinct and have different objectives - Section 87.3 does not state that the strike must occur within the 60-day period - The Board is of the view that as long as the section 87.2(1) notice is given during the 60-day period, or such longer period agreed to by the parties, the union has complied with the *Code* - The union has given its notice prior to the expiry of the extended 60-day limit - The Board concludes that section 91 of

Motifs de décision

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
requérante,
et
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
intimée.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossier du Conseil: 25076-C

Décision n° 322
le 17 mai 2005

Demande en vertu de l'article 91 du *Code*.

Déclaration de grève illégale - Préavis de grève - Interprétation des dispositions - Pratique et procédure - Procédure expéditive - L'employeur a présenté une demande de déclaration de grève illégale en vertu de l'article 91 du *Code* à l'encontre du syndicat - La demande a été présentée sous le régime de la procédure expéditive - Un vote a été tenu et le syndicat a obtenu l'approbation de la majorité des votants - Les parties ont convenu par écrit de prolonger la période de 60 jours - Le syndicat a remis à l'employeur le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) du *Code* - L'employeur allègue que la grève prévue aurait pour effet de contrevenir à l'article 91, au motif que le mandat de grève requis aux termes du paragraphe 87.3(1) est devenu caduc et qu'aucun autre vote de grève n'a été tenu - L'employeur estime que le préavis de grève d'au moins 72 heures doit entrer en vigueur au cours de la période de 60 jours - Le syndicat fait valoir que les paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) se distinguent l'un de l'autre et qu'ils se rapportent à deux délais différents - C'est la première fois que le Conseil doit se pencher sur cette question en particulier - Le Conseil est d'avis que les articles 87.2 et 87.3 se distinguent l'un de l'autre et visent la réalisation d'objectifs différents - L'article 87.3 ne prescrit pas que la grève doit être déclenchée dans la période de 60 jours - Le Conseil est d'avis que, pour autant que le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) soit donné

the *Code* does not apply in these circumstances - The application is dismissed.

pendant la période de 60 jours ou au cours d'une période plus longue convenue entre les parties, le syndicat s'est conformé aux dispositions du *Code* - Le syndicat a donné son préavis avant l'expiration de la période de 60 jours telle que prolongée - Le Conseil en arrive à la conclusion que l'article 91 du *Code* ne s'applique pas aux circonstances de la présente affaire - La demande est rejetée.

A panel of the Board composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) reviewed the above-mentioned application. A hearing was held in Montréal, Quebec, on May 16, 2005.

Un banc du Conseil, composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule ainsi que le lui permet l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), s'est penché sur la demande mentionnée en rubrique. Une audience a été tenue à Montréal (Québec), le 16 mai 2005.

Appearances

Mr. John A. Coleman, Mr. Robert Monette and Mr. Myron Becker, for the Canadian National Railway Company;
Mr. James L. Shields and Mr. Gilles Hallé, for the Teamsters Canada Rail Conference.

Ont comparu

M[es] John A. Coleman, Robert Monette et Myron Becker, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M[es] James L. Shields et Gilles Hallé, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada.

I - Nature of the Application and Facts

[1] The Board is seized with an application filed on May 13, 2005, by the Canadian National Railway Company (the employer) for a declaration of unlawful strike pursuant to section 91 of the *Code* against the Teamsters Canada Rail Conference (the union). This application was filed under the expedited process stipulated in section 14(e) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*.

I - Nature de la demande et faits

[1] Le 13 mai 2005, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (l'employeur) a saisi le Conseil d'une demande de déclaration de grève illégale aux termes de l'article 91 du *Code* à l'encontre de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (le syndicat). Cette demande a été présentée sous le régime de la procédure expéditive prévue à l'alinéa 14e) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*.

[2] Pursuant to section 87.3(1) of the *Code*, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed upon by the parties, held a secret ballot vote among the employees in the unit.

[2] Aux termes du paragraphe 87.3(1) du *Code*, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours d'une période plus longue dont conviennent par écrit les parties, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer.

[3] The union held a strike vote among the employees in the unit on January 27, 2005, and received the approval of the majority of the employees who voted.

[3] Le 27 janvier 2005, le syndicat a tenu un vote de grève auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et à l'issue duquel il a obtenu l'approbation de la majorité des votants.

[4] On March 15, 2005, pursuant to section 87.3(1) of the *Code*, the parties agreed in writing to extend the 60-day limit. This agreement was worded as follows:

[4] Le 15 mars 2005, conformément au paragraphe 87.3(1) du *Code*, les parties ont convenu par écrit, dans les termes suivants, de prolonger la période de 60 jours:

An Agreement between
Teamsters Canada Rail Conference
And
Canadian National Railway

Pursuant to section 87.3(1) of the *Canada Labour Code, Part I*, the parties described above hereby agree to the following:

- An extension of the sixty day limit as described in Section 87.3(1) until May 15, 2005

Neither party will issue a strike/lockout notice as described under section 87.2(1) and/or section 87.2(2) before May 12, 2005.

Signed this 15th of March 2005

Entente conclue entre
la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
et
la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

En vertu du paragraphe 87.3(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, les parties à la présente conviennent de:

- prolonger la période de soixante jours prévue au paragraphe 87.3(1) jusqu'au 15 mai 2005.

Ni l'une ni l'autre partie ne remettra à l'autre le préavis de grève ou de lock-out visé au paragraphe 87.2(1) ou au paragraphe 87.2(2) avant le 12 mai 2005.

Fait ce 15e jour de mars 2005.

(traduction)

[5] On May 13, 2005, the union issued a notice to the employer, pursuant to section 87.2(1) of the *Code*, that the locomotive engineers represented by the union would effectively exercise their right to strike at 00:01 on Wednesday, May 18, 2005.

[5] Le 13 mai 2005, le syndicat a remis à l'employeur le préavis visé au paragraphe 87.2(1) du *Code* pour l'informer que les mécaniciens de locomotive représentés par le syndicat exerceraient effectivement leur droit de grève à minuit une minute, le mercredi 18 mai 2005.

II - Position of the Parties

[6] The employer alleges that the strike announced for May 18, 2005, would be in violation of section 91 of the *Code* as the strike mandate required by section 87.3(1) of the *Code* had lapsed on May 15, 2005, and no other strike vote has been held.

[7] The employer submits that the expression "a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days... held a secret ballot vote," contained in section 87.3(1) of the *Code*, means that a strike cannot occur after the expiry of that 60-day limit. According to the employer, the expression "declare or authorize" does not equate to the giving of a strike notice as described under section 87.2(1) of the *Code*.

[8] The employer is of the view that the strike notice of at least 72 hours, as described under section 87.2(1) of the *Code*, must become effective within the 60-day limit as described under section 87.3(1) of the *Code*. In other words, for a strike vote to remain valid, the union must not only give notice to the employer prior to the expiry of the 60-day limit; the strike itself must occur within that 60-day period.

II - Position des parties

[6] L'employeur allègue que la grève prévue le 18 mai 2005 aurait pour effet de contrevenir à l'article 91 du *Code*, au motif que le mandat de grève requis aux termes du paragraphe 87.3(1) du *Code* est devenu caduc le 15 mai 2005 et qu'aucun autre vote de grève n'a été tenu.

[7] L'employeur soutient que l'énoncé «le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ... un vote au scrutin secret» contenu au paragraphe 87.3(1) du *Code* signifie qu'il ne peut y avoir de grève après l'expiration de la période de 60 jours. D'après l'employeur, l'expression «déclarer ou autoriser» n'équivaut pas à donner un préavis de grève au sens du paragraphe 87.2(1) du *Code*.

[8] L'employeur estime que le préavis de grève d'au moins 72 heures, décrit au paragraphe 87.2(1) du *Code*, doit entrer en vigueur au cours de la période de 60 jours prévue au paragraphe 87.3(1) du *Code*. En d'autres termes, pour qu'un vote de grève demeure valide, le syndicat doit donner le préavis en question à l'employeur avant l'expiration de la période de 60 jours, et la grève elle-même doit être déclenchée au cours de cette période de 60 jours.

[9] The employer suggests that the union's interpretation of the *Code* would create uncertainty for employers since the employees could effectively strike any time after the expiry of the 60-day limit, as long as the union had given its strike notice prior to the expiry of that limit.

[10] In the case at hand, the employer submits that the strike could not have occurred after May 15, 2005, and that the 72-hour strike notice should have been given on May 12, 2005. It submits that the union did not comply with sections 87.2(1), 87.3(1) and 89 of the *Code*.

[11] The employer requests that the Board find that the strike scheduled to commence May 18, 2005, is and will be unlawful.

[12] The union has different views on the interpretation of the relevant provisions of the *Code* and submits that it has complied with sections 87.2(1), 87.3(1) and 89 of the *Code*.

[13] The union takes the position that sections 87.2(1) and 87.3(1) of the *Code* are distinct and refer to two separate time limits. It submits that, in accordance with the agreement signed between the parties on March 15, 2005, it gave its section 87.2(1) strike notice on May 13, 2005. The union states that it gave the employer at least 72 hours advance notice of the strike and suggests that its strike is not contrary to section 87.3(1) of the *Code*.

[14] The union also relies on the Sims Report (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995)) to confirm its interpretation of section 87.3(1) of the *Code*.

[15] The union also refers to the Preamble of the *Code*, to the encouragement of free collective bargaining, and to the importance of seeking a balance between labour and management in support of its position.

III - Analysis and Decision

[16] Sections 87.2, 87.3, 89(1) and 91 of the *Code* provide as follows:

[9] L'employeur soutient que la manière dont le syndicat interprète les dispositions du *Code* aurait pour effet d'engendrer de l'incertitude chez les employeurs, car les employés pourraient effectivement faire la grève à n'importe quel moment après l'expiration de la période de 60 jours, à condition que le syndicat ait donné son préavis de grève avant l'expiration de cette période.

[10] Dans la présente affaire, l'employeur soutient que la grève n'aurait pu être déclenchée après le 15 mai 2005 et que le préavis de grève de 72 heures aurait dû être donné le 12 mai 2005. Il soutient que le syndicat ne s'est pas conformé aux dispositions des paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) et de l'article 89 du *Code*.

[11] L'employeur demande au Conseil de déclarer illégale la grève qui doit être déclenchée le 18 mai 2005.

[12] Le syndicat interprète différemment les dispositions pertinentes du *Code* et soutient qu'il s'est conformé aux paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) et à l'article 89 du *Code*.

[13] Le syndicat fait valoir que les paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) du *Code* se distinguent l'un de l'autre et qu'ils se rapportent à deux délais différents. Il soutient que, conformément à l'entente conclue entre les parties le 15 mars 2005, il a donné le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) le 13 mai 2005. Le syndicat affirme qu'il a remis à l'employeur un prévis de grève d'au moins 72 heures et affirme que cette grève n'est pas contraire au paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[14] Le syndicat se fonde également sur le Rapport Sims (*Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995) pour confirmer son interprétation du paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[15] À l'appui de sa position, le syndicat renvoie également au préambule du *Code*, à l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et à l'importance de trouver le juste équilibre entre syndicats et employeurs.

III - Analyse et décision

[16] Les articles 87.2, 87.3, le paragraphe 89(1) et l'article 91 du *Code* prévoient ceci:

87.2(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

87.3(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employer, held a secret ballot vote among the employees in the unit and received the approval of the majority of the employees who voted.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employers' organization may not declare or cause a lockout unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employers' organization, held a secret ballot vote among the employers who are members of the organization and received the approval of the majority of the employers who voted.

(3) A vote held under subsection (1) or (2) must be conducted in such a manner as to ensure that those employees or employers who are eligible to vote are given a reasonable opportunity to participate in the vote and to be informed of the results.

(4) An employee who is a member of a bargaining unit for which a strike vote has been held pursuant to subsection (1) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

(5) An employer who is a member of an employers' organization that has held a lockout vote pursuant to subsection (2) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

(6) The Board may summarily dismiss an application made pursuant to subsection (4) or (5) if it is satisfied that, even if the alleged irregularities were proven, the outcome of the vote would not be different.

(7) Where the Board declares the vote invalid, it may order that a new vote be held in accordance with the conditions it specifies in the order.

87.2(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

87.3(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'organisation patronale ne peut déclarer ou provoquer un lock-out sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'organisation patronale, un vote au scrutin secret auquel tous les employeurs membres de l'organisation ont eu le droit de participer et sans que le lock-out ait été approuvé par la majorité des votants.

(3) Le scrutin tenu en conformité avec les paragraphes (1) ou (2) se déroule de façon à ce que tous les employés ou tous les employeurs qui ont droit de vote aient la possibilité de participer et d'être informés des résultats.

(4) L'employé membre de l'unité de négociation visée par un vote de grève qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

(5) L'employeur membre d'une organisation patronale ayant tenu un vote de lock-out qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

(6) Le Conseil peut rejeter de façon sommaire une demande de déclaration d'invalidité du vote s'il est convaincu que les allégations qu'elle comporte n'auraient eu, si elles étaient prouvées, aucune incidence sur le résultat du vote.

(7) S'il prononce l'invalidité du vote, le Conseil peut en ordonner un nouveau en conformité avec les modalités qu'il fixe dans l'ordonnance.

...

89.(1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

(a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

(b) the employer and the trade union

(i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

(ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

(c) the Minister has

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

...

91.(1) Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be

...

89.(1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies:

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux:

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a:

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas:

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

...

91.(1) S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la

unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

(d) requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

[17] The Board has carefully considered the various arguments submitted by the parties with respect to the interpretation to be given to these sections of the *Code*. This is the first time the Board has had to deal with this particular issue.

[18] Sections 87.2 and 87.3 were added to the *Code* in 1999. They are distinct and have different objectives. These sections must be reviewed keeping in mind their labour relations purpose. This review should not be overly technical and should not lose sight of the objectives of the *Code*.

[19] The Sims Report explained the objectives sought by the introduction of a mandatory strike vote:

> ... Unions, as democratic organizations, customarily take their mandates from their members, particularly on crucial questions like the decision to take industrial action. A visible and proximate reaffirmation of that fact is healthy because it reinforces the legitimacy of the union's position in the eyes of the employer, the employees and the public at large.
>
> ...
>
> If a mandate for strike action is to be realistic, it must be taken in the context of the current state of bargaining. It is not just a show of support for the union's position; it is also, implicitly, a rejection of the employer's stance. The conduct of a strike vote should, in our view, remain the union's responsibility. But the union should be required by law to comply with several statutory conditions to ensure that the vote is timely, fairly conducted, and based on the entire workplace involved in the dispute.
>
> The objective of these conditions is to provide employees with a fair voice in a major decision. It is not to give employers a

possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

[17] Le Conseil a soigneusement examiné les diverses observations que les parties ont formulées sur l'interprétation de ces dispositions du *Code*. C'est la première fois que le Conseil doit se pencher sur cette question en particulier.

[18] Les articles 87.2 et 87.3 ont été ajoutés au *Code* en 1999. Ils se distinguent l'un de l'autre et visent la réalisation d'objectifs différents. Il faut donc les examiner en tenant compte de leur objectif sur le plan des relations du travail. Ainsi, le Conseil doit éviter de faire une analyse trop technique et il ne doit pas perdre de vue les objectifs du *Code*.

[19] Le Rapport Sims a expliqué les objectifs que l'adoption du vote de grève obligatoire visait:

> ... Les syndicats, comme toute organisation démocratique, ont comme pratique d'obtenir leur mandat de leurs membres, particulièrement sur des questions cruciales comme celle de faire la grève. Il est sain de réaffirmer ce fait de manière visible et directe parce que cela renforce la légitimité de la position du syndicat aux yeux de l'employeur, des employés et de la population en général.
>
> ...
>
> Pour qu'un mandat de grève ait une véritable portée, il doit être pris dans le contexte de l'état des négociations en cours. Il ne s'agit pas uniquement d'une démonstration de soutien à l'égard de la position du syndicat; il signifie également un rejet implicite de la position de l'employeur. La tenue d'un vote de grève doit, de notre point de vue, demeurer la responsabilité du syndicat. Mais la loi doit exiger des organisations syndicales qu'elles se soumettent à diverses conditions réglementaires de façon à ce que le vote soit pris en temps opportun, qu'il se déroule de manière équitable et qu'il englobe tout l'effectif impliqué dans le conflit.
>
> L'objectif visé par de telles conditions est de fournir aux employés la possibilité équitable d'exprimer leur point de vue

last minute ground for averting otherwise legal strike action. Challenges to the validity of a strike vote should be limited by short time frames and should only be entertained where the alleged violations seriously call into question the decision of the majority. No such challenge should delay the commencement of otherwise lawful strike action unless the Board, upon application, so directs.

...

RECOMMENDATIONS:
A strike vote should be a prerequisite to strike action, except where the union has been given notice of a lockout.

The vote should be union run, but subject to certain conditions to be set out in the statute, including:

(a) the vote to be by secret ballot;
(b) all employees in the bargaining unit to be allowed to participate;
(c) advance notice to be posted at reasonable locations in the workplace;
(d) polling locations and voting periods to be realistic given the working environment of the employees;
(e) the decision to be based on the majority of those who vote; and
(f) the results of the strike vote to be immediately filed with the FMCS

...

Unions may take strike votes when and as often as they wish, but strike action should only be legal where a positive strike vote has been taken no longer than sixty days **prior to strike notice**.

(pages 105-106; emphasis added)

[20] The Sims Report formed the basis upon which the 1999 amendments to the *Code* were founded. These amendments seek a stable labour relations structure within which free collective bargaining can work.

[21] Section 87.3(1) creates an obligation for a union to hold a secret ballot strike vote prior to declaring or authorizing a strike. Section 87.3(1) does not state that the strike must occur within the 60-day period. The objectives of the *Code* include the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. The Board is not prepared to conclude that the intent of section 87.3(1) was to encourage unions to go out on strike during the 60-day period. The purpose of section 87.3(1) was to provide employees in the bargaining unit, by the holding of a strike vote, with a fair voice in such a major decision as the taking of strike action. The Board must give this

sur une décision d'importance. Il ne s'agit pas d'offrir à l'employeur une chance de dernière minute d'éviter une grève par ailleurs légale. La contestation de la validité d'un vote de grève doit par ailleurs se faire dans de brefs délais et uniquement si les prétendues violations de la loi mettent sérieusement en question la décision de la majorité. Aucune contestation ne doit retarder le déclenchement d'une grève légale à moins que le Conseil n'en décide ainsi par suite d'une demande expresse en ce sens.

...

RECOMMANDATIONS:
Que la prise d'un vote de grève soit une condition préalable au déclenchement de la grève, sauf si le syndicat a reçu un avis de lock-out.

Le vote doit être pris par le syndicat, mais assujetti à certaines conditions définies dans la loi, notamment que:

a) le vote doit être pris au scrutin secret;
b) tous les employés de l'unité de négociation doivent pouvoir participer;
c) un avis préalable doit être affiché en des endroits visibles et accessibles dans les lieux de travail;
d) les lieux, heures et dates du vote doivent tenir compte du contexte de travail des employés;
e) la décision doit se fonder sur le voeu de la majorité des votants;
f) les résultats du vote de grève doivent être communiqués immédiatement au SFMC.

...

Les syndicats peuvent prendre un vote de grève aux moments qu'ils le désirent mais doivent, pour déclencher une grève légale, tenir un mandat de grève par un vote tenu dans les soixante jours **avant la signification de l'avis de grève**.

(pages 115-117; c'est nous qui soulignons)

[20] Le Rapport Sims a formé la base sur laquelle ont reposé les modifications apportées au *Code* en 1999. Ces modifications visaient à établir une structure de relations du travail stable dans le cadre de laquelle peuvent se tenir de libres négociations collectives.

[21] Le paragraphe 87.3(1) crée l'obligation pour le syndicat de tenir un vote au scrutin secret avant de déclarer ou d'autoriser une grève. Le paragraphe 87.3(1) ne prescrit pas que la grève doit être déclenchée dans la période de 60 jours. Les objectifs du *Code* sont notamment d'encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Le Conseil n'est pas disposé à conclure que le paragraphe 87.3(1) vise à encourager les syndicats à déclencher une grève pendant la période de 60 jours. L'objectif du paragraphe 87.3(1) est d'offrir aux employés de l'unité de négociation, par la tenue d'un vote de grève, une manière équitable d'exprimer

provision a balanced interpretation that allows both sides flexibility in the conduct of their negotiations and that promotes free collective bargaining.

[22] Pursuant to section 87.2(1) of the *Code*, a union must give notice indicating the date on which a strike will occur. Such a notice is required to allow for the orderly shutdown of operations and to give the employer a chance to make alternative arrangements. This notice informs the employer in advance that the union has decided to exercise its right to strike. In many cases, the giving of either a lockout or strike notice signals the possibility of impending economic sanctions and places increased pressure on the parties to enter into or revise their collective agreement.

[23] The Board is of the view that as long as the section 87.2(1) strike notice is given during the 60-day period, or such longer period agreed to by the parties, the union has complied with the *Code*.

[24] In the case at hand, the union gave its 72-hour notice prior to the expiry of the extended 60-day limit set forth in section 87.3(1) of the *Code*.

[25] Therefore, the Board is of the view that the submissions of the employer with respect to sections 87.2(1) and 87.3(1) of the *Code* cannot be sustained. The Board concludes that section 91 of the *Code* does not apply in these circumstances.

[26] For the above reasons, the Board dismisses this application.

leur point de vue sur une décision aussi importante que celle de faire la grève. Le Conseil doit donner à cette disposition une interprétation qui tient compte des deux réalités, en offrant aux deux parties une certaine souplesse dans la conduite de leurs négociations et en encourageant la pratique des libres négociations collectives.

[22] Conformément au paragraphe 87.2(1) du *Code*, le syndicat doit donner un préavis indiquant la date à laquelle la grève sera déclenchée. Ce préavis obligatoire permet à l'employeur de cesser ses activités dans l'ordre et de prendre des mesures de rechange. Ce préavis informe également l'employeur à l'avance de la décision du syndicat d'exercer son droit de faire la grève. Dans de nombreux cas, la remise d'un préavis de lock-out ou de grève indique la possibilité de sanctions économiques imminentes et impose une pression accrue aux parties de conclure ou de réviser leur convention collective.

[23] Le Conseil est d'avis que, pour autant que le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) soit donné pendant la période de 60 jours ou au cours d'une période plus longue convenue entre les parties, le syndicat s'est conformé aux dispositions du *Code*.

[24] Dans la présente affaire, le syndicat a donné son préavis de 72 heures avant l'expiration de la période de 60 jours fixée au paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[25] Par conséquent, le Conseil est d'avis que les observations de l'employeur relatives aux paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) du *Code* ne peuvent être retenues. Le Conseil en arrive à la conclusion que l'article 91 du *Code* ne s'applique pas aux circonstances de la présente affaire.

[26] Pour les motifs qui précèdent, le Conseil rejette la demande.

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 14(e)

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 87.2, 87.2(1), 87.3, 87.3(1); 89, 89(1); 91

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art. 14(3)f); 87.2, 87.2(1), 87.3, 87.3(1); 89, 89(1); 91

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 14e)

Governm
Publicat

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN,
applicant,
and
Sécurité Kolossal Inc.,
employer,
and
Union des agents de sécurité du Québec, Local 8922 of the United Steelworkers of America,
bargaining agent.

CITED AS: Sécurité Kolossal Inc.

Board File: 24428-C

Decision no. 323
June 2, 2005

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Raid - Agreement pursuant to section 79 of the *Code* - This reconsideration deals with the original panel's interpretation in the decision under review of the scope of section 79 of the *Code* and the formalities provided for its application - The applicant union is applying for reconsideration of that decision on the ground that its application for certification was filed within the time limits set out in the *Code* and that, since it fulfilled all the criteria, the Board had no discretion over whether or not to grant the application for certification - The applicant union also submits that, at the time it filed its application, there was no valid agreement under section 79 of the *Code* between the certified bargaining agent and the employer - Although it is not the role of the reconsideration panel to reexamine the facts, the contradictory facts raised by the applicant union in the present application have led the panel to consider certain facts submitted in the original file - The reconsideration panel is of the opinion that, in light of the facts, the original panel should have been satisfied that, at the time the collective agreement was referred to arbitration, the parties had indeed indicated their intention to abide by the consequences set out in section 79 - The reconsideration panel is of the view that any agreement respecting the renewal or revision of the collective

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN,
requérant,
et
Sécurité Kolossal Inc.,
employeur,
et
Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 des Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur.

CITÉ: Sécurité Kolossal Inc.

Dossier du Conseil: 24428-C

Décision n° 323
le 2 juin 2005

LIBRARY
SEP 19 2006
University of Toronto

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Maraudage - Entente en vertu de l'article 79 du *Code* - L'objet de ce réexamen concerne l'interprétation donnée par le banc initial dans la décision à l'étude quant à la portée et aux formalités d'application de l'article 79 du *Code* - Le syndicat requérant demande le réexamen de cette décision au motif que sa demande d'accréditation a été présentée dans les délais prévus au *Code* et que, comme il respectait tous les critères, le Conseil ne disposait d'aucun pouvoir discrétionnaire pour accorder ou non la demande d'accréditation - Le syndicat requérant fait aussi valoir qu'il n'existait pas entre l'agent négociateur accrédité et l'employeur, au moment où il a présenté sa demande, une entente valable au sens de l'article 79 - Bien que ce ne soit pas le rôle du banc de révision de réexaminer les faits, les faits contradictoires soulevés par le syndicat requérant dans le cadre de la présente demande ont amené le banc à se pencher sur certains faits mis de l'avant dans le dossier initial - Le banc de révision estime qu'en présence des faits, le banc initial devait être convaincu que les parties, au moment de renvoyer la convention collective à l'arbitrage, avaient bien formulé l'intention de se prévaloir des conséquences prévues à l'article 79 - Le banc de révision estime que toute entente concernant le renouvellement ou la révision de la convention

agreement pursuant to section 79 of the *Code* must be clear and unequivocal and must meet certain requirements - The reconsideration panel notes that the applicant union's application for reconsideration raises facts that are no longer relevant - Since the filing of the application for certification by the applicant union, the employer has ceased to be the employer, having lost the service contract to Garda - The reconsideration panel's decision is now moot, since it has effect only between the certified bargaining agent and the previous employer - The certified bargaining agent has now made its relationship with Garda official - The application for reconsideration is now moot and, accordingly, must be dismissed.

collective en vertu de l'article 79 du *Code* doit être claire et non équivoque et répondre à certaines exigences - Le banc de révision constate que la demande de réexamen du syndicat requérant invoque des faits qui ne sont plus pertinents - Depuis la demande d'accréditation du syndicat requérant, l'employeur n'est plus l'employeur puisqu'il a perdu le contrat de service en faveur de Garda - La décision du banc de révision est maintenant sans objet, car elle n'a d'effet qu'entre l'agent négociateur accrédité et l'ancien employeur - L'agent négociateur accrédité a maintenant officialisé sa relation avec Garda - La demande de réexamen est sans objet et par conséquent doit être rejetée.

The Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Michele A. Pineau and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons.

Counsel of Record

Mr. Daniel Charest, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN;
Mr. Michel Desrosiers, for Sécurité Kolossal Inc.;
Messrs. Bernard Philion and Patrick Glaude, for the Union des agents de sécurité du Québec, Local 8922 of the United Steelworkers of America.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - The Application for Reconsideration

[1] On May 28, 2004, the Board dismissed an application for certification in the nature of a raid filed by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN (the CSN), seeking to displace the certified bargaining agent, the Union des agents de sécurité du Québec, Local 8922 of the United Steelworkers of America (the Steelworkers) (*Sécurité Kolossal Inc.*, May 28, 2004 (CIRB LD 1092)). Detailed reasons for the dismissal were issued on September 17, 2004 (*Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CIRB no. 292).

[2] The original panel decided to dismiss the application based on the fact that, at the time the application for certification was filed, there existed an agreement pursuant to section 79 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to refer to arbitration the articles still outstanding in the collective agreement being negotiated. The Board

Le Conseil était composé de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M^{e} Michele A. Pineau et de M^{e} Louise Fecteau, Vice-présidentes.

Procureurs inscrits au dossier

M^{e} Daniel Charest, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN;
M^{e} Michel Desrosiers, pour Sécurité Kolossal Inc.;
M^{es} Bernard Philion et Patrick Glaude, pour l'Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 des Métallurgistes unis d'Amérique.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^{e} Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - La demande de réexamen

[1] Le 28 mai 2004, le Conseil a rejeté une demande d'accréditation présentée dans le cadre d'un maraudage par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN (la CSN) (*Sécurité Kolossal Inc.*, 28 mai 2004 (CCRI LD 1092)) visant à déloger l'agent négociateur accrédité, l'Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 des Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallos). Des motifs détaillés au soutien du rejet ont été rendus le 17 septembre 2004 (*Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CCRI n° 292).

[2] Les conclusions du banc initial de rejeter la demande sont fondées sur le fait qu'il existait, au moment du dépôt de la demande d'accréditation, une entente en vertu de l'article 79 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en vue de renvoyer à l'arbitrage les clauses non encore réglées de la convention collective en cours de négociation. Le

found that the existence of such an agreement had the effect of closing the raiding period provided for in the *Code*, thus defeating the CSN's application.

[3] The CSN is applying for reconsideration of that decision on the ground that its application for certification was filed within the time limits set out in the *Code* and that, since it fulfilled all the criteria, that is, majority support and a viable bargaining unit, the Board had no discretion over whether or not to grant the application for certification. The CSN also submits that, at the time it filed its application, there was no valid agreement under section 79 of the *Code* between the Steelworkers and Sécurité Kolossal Inc. (Kolossal or the employer).

[4] The Steelworkers argue that the CSN's application for reconsideration is not based on valid grounds, or those set out in section 44 of the *Code*. They submit that the employer affected by the application for certification no longer has any connection with the current employer and that it is thus impossible for the CSN to claim a transfer of certification. The Steelworkers reply that in any event the parties had entered into a written agreement, which was endorsed by the original panel, to give arbitrator Tremblay an arbitration mandate, and that section 79 of the *Code* sets out no particular formalities for its application.

[5] Further, the Steelworkers point out that when parties agree to refer a dispute between them to an arbitrator, they accept that the arbitrator will decide the issues in dispute on their behalf and that they will have to abide by the arbitrator's decision. The Steelworkers argue that the CSN was unable to meet the requirements of section 24 given that the parties had taken action under section 79 of the *Code*. They add that the original panel's interpretation of the *Code* complies with the important principle of stability of relations between bargaining parties and confirms the strong possibility that a collective agreement will be entered into shortly.

[6] The employer states that it has no submissions to make concerning the CSN's application for reconsideration.

II - Analysis and Decision

[7] This reconsideration deals with the original panel's interpretation of the scope of section 79 of the *Code* and the formalities provided for its application. Section 79 reads as follows:

Conseil a conclu que l'existence d'une telle entente avait pour effet de fermer la période de maraudage prévue au *Code*, faisant ainsi échec à la demande de la CSN.

[3] La CSN demande le réexamen de cette décision au motif que sa demande d'accréditation a été présentée dans les délais prévus au *Code* et que, comme le syndicat respectait tous les critères, soit un appui majoritaire et une unité viable, le Conseil ne disposait d'aucun pouvoir discrétionnaire pour accorder ou non la demande d'accréditation. La CSN fait aussi valoir qu'il n'existait pas entre les Métallos et Sécurité Kolossal Inc. (Kolossal ou l'employeur), au moment où elle a présenté sa demande, une entente valable au sens de l'article 79 du *Code*.

[4] Les Métallos soutiennent que la demande de réexamen de la CSN n'est pas fondée sur des motifs valables, soit ceux prévus à l'article 44 du *Code*. Ils font valoir que l'employeur auprès duquel l'accréditation était demandée n'a plus aucun lien avec l'employeur actuel et donc qu'il est impossible pour la CSN de revendiquer un transfert d'accréditation. Les Métallos répondent que de toute façon, les parties avaient conclu une entente écrite pour confier un mandat d'arbitrage à l'arbitre Tremblay, que le banc initial a entérinée, et que l'article 79 du *Code* ne prévoit aucune formalité d'application particulière.

[5] De plus, les Métallos soulignent que lorsque des parties consentent à soumettre leur différend à un arbitre, elles entendent accepter le fait qu'il tranchera à leur place les points litigieux et qu'elles auront à accepter son jugement. Ils soutiennent que la CSN ne pouvait respecter les exigences de l'article 24, vu que les parties avaient mis en oeuvre l'article 79 du *Code*. Ils ajoutent que l'interprétation du *Code* par le banc initial respecte l'important principe de la stabilité des relations entre les parties négociantes et confirme le haut degré de certitude qu'une convention collective sera conclue incessamment.

[6] L'employeur indique qu'il n'a pas d'observations à faire relativement à la demande de réexamen présentée par la CSN.

II - Analyse et décision

[7] L'objet de ce réexamen concerne l'interprétation donnée par le banc initial quant à la portée et aux formalités d'application de l'article 79 du *Code* qui se lit comme suit:

> 79.(1) Despite any other provision of this Part, an employer and a bargaining agent may agree in writing, as part of a collective agreement or otherwise, to refer any matter respecting the renewal or revision of a collective agreement or the entering into of a new collective agreement to a person or body for final and binding determination.
>
> (2) The agreement suspends the right to strike or lockout and constitutes an undertaking to implement the determination.

[8] In the decision under review, the panel found that the parties had entered into an agreement pursuant to section 79 to settle the collective agreement articles still outstanding and that, accordingly, the CSN was precluded from applying for certification since the period for filing such an application was not yet "open."

[9] Although it is not the role of the reconsideration panel to reexamine the facts, the contradictory facts raised by the CSN in the present application have led the panel to consider certain facts submitted in the original file.

[10] It appears that the employer was the first to respond to the application for certification (Board file no. 24131-C) on January 9, 2004. It did not invoke the application of section 79 but specified that by mutual agreement the parties referred "their dispute to an arbitrator, who is now seized with the matter" (translation). It is the Steelworkers who did invoke the application of section 79 in their response of January 27, 2004.

[11] However, in their response of March 30, 2004, to a Board's request for information, the Steelworkers submitted **that there was no written agreement**:

> Upon verification, it appears that no written agreement was entered into between the parties in order to refer the dispute to a third party pursuant to section 79 of the *Canada Labour Code*.
>
> In fact, an oral agreement to that effect was entered into on July 25, 2003, before the mediator, Mr. Bercier, under which the parties agreed to refer the dispute over monetary issues to a third party. The dispute was then submitted to Mr. Jean-Pierre Tremblay.
>
> (translation)

[12] It was only on April 8, 2004, that **the Steelworkers** wrote to the Board informing it that a letter dated September 23, 2003, **from the employer** to

> 79.(1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir par écrit, notamment dans une convention collective, de soumettre toute question liée au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, ou à la conclusion d'une nouvelle convention collective à une personne ou un organisme pour décision définitive et exécutoire.
>
> (2) L'entente suspend le droit de grève ou de lock-out et constitue l'engagement de mettre en oeuvre la décision.

[8] Dans la décision à l'étude, le banc a conclu que les parties avaient effectivement conclu une entente en vertu de l'article 79 afin de régler les clauses de la convention collective encore en suspens et que, par conséquent, la CSN était forclose de présenter une demande d'accréditation puisque la période dite «ouverte» pour présenter une telle demande était fermée.

[9] Bien que ce ne soit pas le rôle du banc de révision de réexaminer les faits, les faits contradictoires soulevés par la CSN dans le cadre de la présente demande ont amené le banc à se pencher sur certains faits mis de l'avant dans le dossier initial.

[10] Il appert que l'employeur a été le premier à répondre à la demande d'accréditation (dossier du Conseil n° 24131-C) le 9 janvier 2004. Il n'invoque pas l'application de l'article 79, mais précise que les parties ont d'un commun accord soumis «leur différend à un arbitre qui est présentement saisi du dossier». Ce sont les Métallos qui, dans leur réponse du 27 janvier 2004, invoquent l'application de l'article 79.

[11] Néanmoins, dans leur réponse à une demande d'information du Conseil, les Métallos soutiennent le 30 mars 2004 **qu'il n'existe pas d'entente écrite**:

> Après vérification, il appert qu'aucune entente écrite n'est intervenue entre les parties afin de soumettre le litige à un tiers en vertu de l'article 79 du *Code canadien du travail*.
>
> En effet, une entente verbale à cet effet est intervenue le 25 juillet 2003 devant le médiateur, M. Bercier, par laquelle les parties convenaient de référer le différend à un tiers quant aux questions monétaires. Le différend fut ensuite porté devant Me (*sic*) Jean-Pierre Tremblay.

[12] Ce n'est que le 8 avril 2004 que **les Métallos** écrivent au Conseil pour lui faire part de la découverte d'une lettre **sous la plume de l'employeur** en date du

Mr. Jean-Pierre Tremblay had been found in which the employer gave Mr. Tremblay an "interest arbitration" mandate. No mention was made in that letter of the type of disputes or the matters at issue, nor whether it was a dispute arising from the settlement of the collective agreement.

[13] The reconsideration panel is of the opinion that, in light of these facts, the original panel should have been satisfied that, at the time the collective agreement was referred to arbitration on July 25, 2003, the parties had indeed indicated their intention to abide by the consequences set out in section 79.

[14] The reasons for decision did not satisfactorily deal with this issue, and it seems that a hearing would have helped to clarify the following questions: Why did the parties take two months to give the mandate to the arbitrator? Why did they not mention in the letter to the arbitrator that the issue concerned the final settlement of the collective agreement pursuant to section 79 of the *Code*, or make some other reference to their intentions? Why did the Steelworkers still think on March 30, 2004, that there was only an oral agreement with the employer with respect to the referral to arbitration? The original panel should have dealt with these questions, which all point to the true intention of the parties.

[15] The reconsideration panel is of the view that any agreement respecting the renewal or revision of the collective agreement pursuant to section 79 of the *Code* must be clear and unequivocal and must meet the following requirements:

(a) the parties to the agreement must be able to establish that they took into account the provisions as well as the consequences of section 79 of the *Code* when referring their dispute concerning the collective agreement;

(b) the parties' intention to exercise their rights pursuant to section 79 of the *Code* must be put in writing;

(c) in the absence of a reference to section 79 of the *Code*, the written agreement must reflect the parties' undertaking in light of the consequences of that section, that is, the undertaking to implement the decision and the suspension of the right to strike or lockout.

[16] These requirements are important not only in establishing the parties' intention to refer their dispute

23 septembre 2003 adressée à Me Jean-Pierre Tremblay dans laquelle l'employeur lui donne un mandat «d'arbitrage de différends». La lettre ne fait aucune mention du type de différends ou des points en litige; elle n'indique pas non plus s'il s'agit d'un différend lié au règlement de la convention collective.

[13] Le banc de révision estime qu'en présence de ces faits, le banc initial devait être convaincu que les parties, au moment de renvoyer la convention collective à l'arbitrage le 25 juillet 2003, avaient bien formulé l'intention de se prévaloir des conséquences prévues à l'article 79.

[14] Il n'est pas répondu de façon satisfaisante à cette question dans les motifs de décision et il semble qu'une audience aurait permis de tirer les questions suivantes au clair: Pourquoi les parties ont-elles pris deux mois pour donner le mandat à l'arbitre? Pourquoi n'ont-elles pas mentionné dans la lettre à l'arbitre qu'il s'agissait du règlement définitif de la convention collective, en application de l'article 79 du *Code*, ou fait quelque autre mention de leurs intentions? Comment se fait-il qu'au 30 mars 2004, les Métallos pensent toujours qu'il n'existe qu'une entente verbale avec l'employeur concernant le renvoi à l'arbitrage? Autant de questions qui soulèvent l'intention réelle des parties et auxquelles le banc initial se devait de répondre.

[15] Le banc de révision estime que toute entente concernant le renouvellement ou la révision de la convention collective en vertu de l'article 79 du *Code* doit être claire et non équivoque et répondre aux exigences suivantes:

a) les parties qui l'invoquent doivent pouvoir démontrer qu'au moment de renvoyer leur différend concernant la convention collective, elles ont tenu compte des dispositions de l'article 79 du *Code* et des conséquences qui y sont énoncées;

b) l'intention des parties de se prévaloir de l'article 79 du *Code* doit être mise par écrit;

c) en l'absence d'une mention de l'article 79 du *Code*, l'entente écrite doit refléter l'engagement des parties eu égard aux conséquences des dispositions de l'article, soit l'engagement de mettre en oeuvre la décision et la suspension du droit de grève ou de lock-out.

[16] Ces exigences sont importantes non seulement pour démontrer l'intention des parties de confier leur

to a third party, but also in preventing either party, once the process pursuant to section 79 has been initiated, from deciding unilaterally to give up on or withdraw from that process, thus causing harm to the other party and also any other union that might have filed an application for certification at any time during that period, especially if the collective agreement has expired.

[17] The reconsideration panel finds that the document filed with the Board by the Steelworkers is of so little significance that either party could have withdrawn from it unilaterally at any time.

[18] Thus the instant application for reconsideration would be moot if the original panel had been satisfied that the parties had indeed indicated this intention, formalized in writing on September 23, 2003, despite the inadequacy of their written document. The original panel could have then found that, even though it was not perfect, according to the testimony, if any, the written agreement reflected the intentions of the parties in view of the particular facts of this case.

[19] As well, the reconsideration panel notes that the CSN's application for reconsideration raises facts that are no longer relevant. Since the filing of the application for certification by the CSN, Kolossal has ceased to be the employer, having lost the service contract to Garda. Although the Steelworkers entered into a new collective agreement with Garda following the change of employer, the CSN in particular did not name this new employer, Garda, as a mis-en-cause. Accordingly, the reconsideration panel's decision concerning the application is now moot, since it has effect only between the Steelworkers and Kolossal. Furthermore, the Steelworkers have now made their relationship with Garda official in light of the order issued pursuant to section 24.1 of the *Code* on November 17, 2004.

[20] In light of the events that have occurred, the reconsideration panel is of the view that it is not in the interest of sound labour relations, as provided for in the preamble to the *Code*, to change the present situation between the Steelworkers and Garda, as the employees' interests continue to be represented through a bargaining agent.

[21] For these reasons, the application for reconsideration is now moot and, accordingly, must be dismissed.

différend à une tierce personne, mais également pour empêcher que l'une des deux parties, une fois le processus entamé en vertu de l'article 79, décide unilatéralement de renoncer ou de se soustraire audit processus causant alors préjudice à l'autre partie et également à tout autre syndicat qui aurait pu pendant toute cette période, surtout si la convention est expirée, présenter une demande d'accréditation.

[17] Le banc de révision estime que le document présenté au Conseil par les Métallos est si peu significatif qu'à n'importe quel moment une partie aurait pu unilatéralement s'y soustraire.

[18] Ainsi, la présente demande de réexamen serait sans objet si le banc initial avait été convaincu que les parties avaient bel et bien formulé cette intention, concrétisée par écrit le 23 septembre 2003, et ce, malgré l'inaptitude de leur écrit. Le banc initial aurait pu alors statuer que même si elle était imparfaite, en fonction des témoignages, le cas échéant, l'entente écrite tenait compte de la volonté des parties, compte tenu des faits particuliers de ce dossier.

[19] Par ailleurs, le banc de révision constate que la demande de réexamen de la CSN invoque des faits qui ne sont plus pertinents. Depuis la demande d'accréditation de la CSN, Kolossal n'est plus l'employeur puisqu'il a perdu le contrat de service en faveur de Garda. Bien que les Métallos aient conclu une nouvelle convention collective avec Garda dès le changement d'employeur, la CSN, notamment, ne nomme pas ce nouvel employeur qu'est Garda, à titre de mis en cause. Par conséquent, la décision du banc de révision relativement à la demande est maintenant sans objet, car elle n'a d'effet qu'entre les Métallos et Kolossal. Qui plus est, les Métallos ont maintenant officialisé leur relation avec Garda en raison d'une ordonnance rendue en vertu de l'article 24.1 du *Code*, le 17 novembre 2004.

[20] À la lumière des événements survenus, le banc de révision estime qu'il n'est pas dans l'intérêt des saines relations du travail, prévues dans le préambule du *Code*, de modifier la situation actuelle entre les Métallos et Garda, du fait que les intérêts des employés continuent à être représentés par le biais d'un agent négociateur.

[21] Pour ces motifs, la demande de réexamen est maintenant sans objet et, par conséquent, elle doit être rejetée.

[22] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Sécurité Kolossal Inc., May 28, 2004 (CIRB LD 1092)

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CIRB no. 292

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 24; 24.1; 44; 79

[22] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Sécurité Kolossal Inc., 28 mai 2004 (CCRI LD 1092)

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CCRI n° 292

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 24; 24.1; 44; 79

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC,
applicant,
and
Anne-Marie S. Tapin; Gérald Espérance,
respondents,
and
Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre,
employer.

CITED AS: Anne-Marie S. Tapin - Visa Centre

Board File No.: 25075-C

Decision No. 324
June 29, 2005

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Code*.

Reconsideration - Practice and procedure - Revocation of the bargaining agent's certification - This is an application for reconsideration, filed by the union, of a Board decision granting an application by the applicants to count the ballots in the representation vote to determine whether an application for revocation of the bargaining agent's certification should be granted - The union alleges that the application for revocation was not accompanied by a separate, confidential statement signed by each employee, that the majority decision provides no explanation of the evidence or the case law that leads to its conclusion, and that the decision contains an irrational analysis of the evidence and is contrary to the principles usually followed by the Board in similar cases - The Board's reconsideration power pursuant to section 18 of the *Code* is neither intended to be an appeal process nor is it meant to contest the original panel's findings with which an applicant disagrees - Section 44 of the *Regulations* sets out the usual grounds for reconsidering a decision by the original panel - Since this finding is clearly an assessment of the facts, the original panel decided on the basis of those facts as it saw fit and it would be inappropriate for the reconsideration panel to substitute its opinion for that of the original panel - An interpretation of the facts does not constitute an error of

Motifs de décision

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC,
requérant,
et
Anne-Marie S. Tapin; Gérald Espérance,
intimés,
et
Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa,
employeur.

CITÉ: Anne-Marie S. Tapin - Centre Visa

Dossier du Conseil: 25075-C

Décision n° 324
le 29 juin 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*.

Réexamen - Pratique et procédure - Révocation de l'accréditation de l'agent négociateur - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le syndicat en vue de réviser la décision du Conseil qui accueillait la demande de l'employeur de dépouiller le scrutin de représentation afin de déterminer s'il y a lieu de faire droit à une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur - Le syndicat allègue que la demande de révocation n'était pas accompagnée d'une déclaration confidentielle distincte signée par chacun des employés, que la décision majoritaire ne donne pas d'explication sur la preuve ou la jurisprudence qui ont amené la majorité à rendre sa conclusion, et que la décision fait preuve d'une analyse irrationnelle de la preuve et est contraire aux principes suivis par le Conseil en pareil cas - Le pouvoir de réexamen du Conseil en vertu de l'article 18 du *Code* ne constitue pas une procédure d'appel, ni un moyen de contester les conclusions du banc initial qui font l'objet d'un désaccord du requérant - L'article 44 du *Règlement* précise les motifs pour lesquels le Conseil accepte de se pencher en réexamen de la décision du banc initial - Puisqu'il s'agit clairement d'une appréciation des faits, le banc initial s'est prononcé sur ces faits comme il l'entendait et le banc de révision serait mal venu de substituer son opinion à celle du banc qui a entendu

law or policy calling into question the Board's interpretation of the *Code* - Since the union did not allege, before the original panel, that the application for revocation filed by the union did not meet the conditions set out in the *Regulations*, it is now too late to oppose the final decision on the basis of this procedural issue - The reconsideration panel dismisses the union's allegations of insufficient explanation of the evidence or of the case law that resulted in the findings of the majority of the original panel - It is not necessary to carry out an exhaustive study of the evidence and case law to explain an administrative tribunal's decision - The fact that the original panel decided to render a letter decision rather than reasons for decision does not lessen the importance of its decision - The application for reconsideration is dismissed.

l'affaire - L'interprétation des faits n'équivaut pas à une erreur de droit ou de principe qui remet en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil - Le syndicat s'étant abstenu de soulever devant le banc initial l'allégation voulant que la demande de révocation ne respectait pas les critères du *Règlement*, il est donc trop tard pour le syndicat de soulever ce moyen de procédure à l'encontre de la décision finale - Le banc de révision rejette les prétentions du syndicat quant à l'absence d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont mené aux conclusions de la majorité du banc initial - Il n'est pas nécessaire de faire une étude exhaustive de la preuve et de la jurisprudence afin d'expliquer les conclusions d'un tribunal administratif - Le fait que le banc initial ait décidé de rendre une décision-lettre plutôt que des motifs de décision ne rend pas sa décision moins sérieuse pour autant - La demande de réexamen est rejetée.

The panel of the Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Michele A. Pineau and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons.

Le banc du Conseil était composé de M. Warren R. Edmondson, Président, de Me Michele A. Pineau et de Me Louise Fecteau, Vice-présidentes.

Counsel of Record

Mr. Claude Tardif, for the Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC;
Mr. Jean-Pierre Belhumeur and Mr. Patrick L. Benaroche, for the Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre.

Procureurs inscrits au dossier

Me Claude Tardif, pour le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC;
Me Jean-Pierre Belhumeur et Me Patrick L. Benaroche, pour la Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Context of the Application

[1] This is an application for reconsideration filed by the Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC (the union), of a Board decision to grant an application by the applicants to count the ballots in the representation vote to determine whether an application for revocation of the bargaining agent's certification, filed pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), should be granted. The employer affected by that application is the Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre (the employer or the Bank).

I - Contexte de la demande

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC (le syndicat), à l'encontre d'une décision du Conseil qui accueille la demande des requérants de dépouiller le scrutin de représentation afin de déterminer s'il y a lieu de faire droit à une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur présentée en vertu de l'article 38 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). L'employeur visé par cette demande est la Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa (l'employeur ou la Banque).

[2] The majority decision written by the chair of the original panel sets out the following findings:

- the employer was aware that signatures for a petition revoking the union's certification were being collected;

- the employer allowed the open collection of these signatures in the workplace during working hours, and its lack of clear action meant that it did not show itself to be neutral;

- despite the comings and goings resulting from the collection of signatures and the employer's attitude, the employees were free to decide whether to sign the petition.

[3] One member of the panel partially dissented from the majority decision. On the one hand, she agreed that the votes should be counted in accordance with the panel chair's order. On the other hand, she expressed disagreement with the analysis of the facts supporting the findings that the signatures were collected with the employer's knowledge or that there could have been any support or agreement. She is of the opinion that the employer cannot be held responsible for facts that were not brought to its attention. She also considered that the evidence presented to the Board was clearly insufficient to support the finding that the Bank assisted in obtaining signatures on the petition.

[4] Another member of the panel dissented from all the findings of the application, which he felt did not meet the requirements of section 36 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). He noted there was no investigation to verify the signatures or to determine whether the employer influenced the signatories. He also pointed out that the solemn affirmations, which replaced, or were confirmed by, testimony, were not considered. He stated that the majority did not consider points calling into question one petitioner's credibility or those concerning the employer's influence on the outcome of the petition, that is, the absence of one witness for the employer who was to appear but did not testify on points this member considered essential. This member argued that the majority did not take into consideration the abundant case law that applies the concept of adverse inference to evidence like that heard in the present matter. He

[2] La décision majoritaire écrite par le président du banc initial fait état des conclusions suivantes:

- la campagne de sollicitation de signatures pour la pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat s'est déroulée à la connaissance de l'employeur;

- l'employeur a toléré que la campagne de sollicitation de signatures pour la révocation se déroule ouvertement sur les lieux de travail et pendant les heures de travail. L'absence de gestes concrets de sa part empêche de démontrer sa position de neutralité;

- malgré le va-et-vient occasionné par la campagne de sollicitation et l'attitude de l'employeur à l'égard de la campagne, les employés ont été libres de signer ou non la pétition en question.

[3] Un des membres du banc a exprimé sa dissidence partielle avec la décision majoritaire. D'une part, elle est d'accord que le scrutin soit dépouillé selon l'ordonnance du président du banc. D'autre part, elle se dit en désaccord avec l'analyse des faits qui mène aux conclusions que la sollicitation de signatures s'est déroulée à la connaissance de l'employeur ou qu'il aurait pu y avoir quelque complicité que ce soit. Elle est d'avis que l'employeur ne peut être tenu responsable de faits qui n'ont pas été portés à son attention. Elle estime également que la preuve faite devant le Conseil est nettement insuffisante pour en arriver à la conclusion que la Banque a été complice ou a agi de connivence pour la signature de la pétition.

[4] L'autre membre du banc est dissident sur toutes les conclusions et soulève une question de forme quant à la demande qu'il estime non conforme aux dispositions de l'article 36 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Il soulève le manque d'enquête pour vérifier les signatures ou l'influence qu'aurait pu avoir l'employeur sur les signataires. Il souligne que les déclarations solennelles qui ont remplacé certains témoignages ou qui ont été confirmées par des témoignages n'ont pas été prises en compte. Il opine sur le fait que la majorité n'a pas tenu compte d'éléments qui mettent en cause la crédibilité d'un des pétitionnaires, ni de certains éléments qui mettent en cause l'influence de l'employeur sur les résultats de la pétition, soit l'absence d'un témoin de l'employeur qui a été annoncé mais qui n'a pas témoigné sur des éléments qu'il juge essentiels. Il soulève que la majorité n'a pas tenu

disagreed with the majority's interpretation of the facts and principles arising from the *Code*.

[5] Three grounds are being invoked by the union in support of its application for reconsideration. Firstly, it alleges that the application for revocation does not meet the requirements set out in the *Code* and the *Regulations*, that is, the application was not accompanied by a separate, confidential statement signed by each employee, whom the applicant claims to represent, stating that the employee does not wish to be represented by the bargaining agent and authorizing the applicant to act on the employee's behalf. The union argues that this provision of the *Regulations* aims to establish transparency and integrity given the seriousness of an application for revocation, and that Parliament requires certain minimum formalities be followed when a decision can have many repercussions. In this case, only one person signed a separate and confidential statement. The petition does not specify that Ms.Tapin is authorized to act on behalf of the petitioners. According to the union, this application could be dismissed based on the failure to meet the requirements of the *Regulations* alone.

[6] Secondly, the union alleges that the majority decision provides no explanation of the evidence or the case law that leads to the conclusion that the signatories of the petition did not feel compelled to sign it, and as such, is a contravention of the principles of natural justice, as recognized by the Supreme Court of Canada in *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817.

[7] Thirdly, the union alleges that the decision contains an irrational analysis of the evidence and is contrary to the principles usually followed by the Board in similar cases. The union points out that, from the moment the Board determined that the employer had not been strictly neutral with regard to the employees' actions, the revocation process was flawed, and the Board should have dismissed the application. The union argues that the Board did not take into account that the employer terminated negotiations so that the application for revocation could be filed within the deadline set out in the *Code*, or statements of witnesses concerning the lack of credibility of one respondent. In summary, the majority's findings contradict the evidence presented at

compte d'une abondante jurisprudence qui a appliqué la notion de présomption négative à une preuve semblable à celle entendue dans la présente affaire. Il se dit en désaccord avec l'interprétation donnée aux faits par la majorité et l'interprétation des principes qui se dégagent du *Code*.

[5] Au soutien de sa demande de réexamen, le syndicat fait valoir trois arguments. Premièrement, il allègue que la demande de révocation ne respecte pas les exigences du *Code* et du *Règlement*, soit que la demande n'était pas accompagnée d'une déclaration confidentielle distincte signée par chacun des employés que le demandeur prétend représenter, qui indique qu'il ne souhaite pas être représenté par l'agent négociateur et qui autorise le demandeur à agir en son nom. Le syndicat plaide que l'objectif poursuivi par cette disposition du *Règlement* en est un de transparence et d'intégrité en raison du sérieux d'une demande de révocation, et que le législateur exige le respect de certaines formalités minimales en raison d'une décision extrêmement lourde de conséquences. Dans la présente affaire, une seule personne a signé une déclaration confidentielle distincte. La pétition ne précise pas que M^{me} Tapin est autorisée à agir au nom des pétitionnaires. Selon le syndicat, ce seul non-respect des dispositions du *Règlement* serait suffisant pour faire rejeter la présente demande.

[6] Deuxièmement, le syndicat allègue que la décision majoritaire ne donne pas d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont amené la majorité à conclure que les signataires de la pétition ne se sont pas sentis obligés ou contraints de signer, ce qui aurait pour effet de contrevenir aux règles de justice naturelle, tel qu'il est reconnu par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.

[7] Troisièmement, le syndicat allègue que la décision fait preuve d'une analyse irrationnelle de la preuve et est contraire aux principes généralement suivis par le Conseil en pareil cas. Le syndicat souligne qu'à partir du moment ou le Conseil a constaté que l'employeur n'avait pas observé un comportement de stricte neutralité dans la démarche des employés, le processus de révocation était vicié et le Conseil devait rejeter la demande. Le syndicat soutient que le Conseil n'a pas tenu compte du fait que l'employeur a cessé les séances de négociation pour permettre la présentation de la demande de révocation à l'intérieur des délais prévus par le *Code*, ni des déclarations des témoins quant au manque de crédibilité d'un des intimés. Somme toute,

the oral hearings. In light of these circumstances, the union feels that its application for reconsideration should be granted.

[8] The respondents, Ms. Tapin and Mr. Espérance, argue that the application for reconsideration is merely a tactic to delay counting the votes cast on November 5, 2003. They point out that two years have passed since the vote and the union's tactics violate their right to freedom of association. They state that the Board considered all the evidence before making its decision, and they disagree with the argument that there were insufficient grounds for the decision, maintaining that all the requirements set out in the *Regulations* were met. Therefore, they point out, the application for reconsideration does not meet the requirements of section 44 of the *Regulations*, since it raises no fact or error of law casting doubt on the validity of the application for revocation.

[9] The employer responds that the reconsideration panel must remember that its decisions are final and overturning a decision is the exception, not the rule. However, it cautions that the reconsideration panel must neither substitute its own opinion for the original panel's, nor reinterpret the original panel's findings of fact. The employer argues that the Board was called upon to answer a single question: Were the employees' wishes free from employer influence? Its finding on this question of fact must be final.

[10] The employer argues that the procedural issue raised by the union is not relevant since no related evidence was presented and, furthermore, the union apparently expressly abandoned that argument before the original panel. Thus, it is too late to raise this procedural issue to overturn the original panel's decision. The employer argues that the original panel approved the form of the application and that the union made no allegations of fraud or false signatures. Therefore, the employer maintains that there is only a technical irregularity, which does not invalidate the procedure. Moreover, the vote ordered by the Board had the effect of ratifying the process and rendering the union's allegation moot.

[11] With respect to the union's second ground for reconsideration, the employer responds by pointing out that the original panel was not required to address all the details, documents and testimony in its decision, but

les conclusions de la majorité contredisent la preuve présentée lors des audiences. En raison de ces circonstances, le syndicat estime que sa demande de réexamen devrait être accueillie.

[8] Les intimés, M^{me} Tapin et M. Espérance, soutiennent, pour leur part, que la demande de réexamen n'est qu'une tactique visant à retarder le dépouillement du scrutin tenu le 5 novembre 2003. Ils font valoir que deux ans ont passé depuis la tenue du scrutin et que les tactiques du syndicat violent leur droit de liberté d'association. Ils précisent que le Conseil a examiné toute la preuve avant d'en arriver à ses conclusions et rejettent l'argument voulant que la décision n'est pas suffisamment motivée. Ils soutiennent que toutes les dispositions du *Règlement* ont été respectées. Enfin, ils soulignent que la demande de réexamen n'est pas conforme aux exigences de l'article 44 du *Code*, puisqu'elle ne soulève aucun fait ou erreur de droit pouvant remettre en question la validité de la demande de révocation.

[9] L'employeur répond que le banc de révision doit tenir compte du caractère définitif de ses décisions et que le renversement d'une décision demeure l'exception et non la règle. Il rappelle que le banc de révision ne doit pas substituer sa propre opinion à celle du banc initial ni réinterpréter les conclusions de fait du banc initial. L'employeur soutient que le Conseil n'avait qu'une question à se poser: Y a-t-il eu influence de l'employeur sur la libre volonté des employés? Sa conclusion sur cette question de fait devant être définitive.

[10] L'employeur plaide que le moyen de procédure invoqué par le syndicat n'est pas pertinent puisque aucune preuve n'a été présentée sur cette question, même que le syndicat aurait expressément renoncé à cet argument devant le banc initial. Il est donc trop tard pour soulever cet élément pour faire renverser la décision du banc initial. Il plaide que le banc initial a approuvé la forme de la demande et que le syndicat n'a pas soulevé d'allégations de fraude ou de fausse signature. L'employeur soutient donc qu'il ne s'agit que d'un vice de forme qui n'invalide pas la procédure. Ainsi le scrutin ordonné par le Conseil aurait eu pour effet de ratifier et de rendre théorique le défaut allégué par le syndicat.

[11] Quant au second motif de réexamen soulevé par le syndicat, l'employeur répond que le banc initial n'avait pas à traiter de tous les détails, documents et témoignages dans sa décision, en autant qu'il en ait tenu

simply to consider them. The employer states that the decision is adequate and abides by the principles of law.

[12] With respect to the third ground for reconsideration, the employer argues that the union is simply expressing its disagreement with the original panel's decision, which is not a serious argument. In fact, the union merely reiterates the grounds raised by the dissenting member. The employer is more in agreement with the partially dissenting member, who points out that the union did not defend its interests throughout this matter. The employer argues that, since it intervened when the employees were disturbed during working hours, there is no evidence of voluntary disregard. It argues that the conduct of two supervisors and one human resources representative does not amount to a lack of strict neutrality on the part of the Bank. The employer points out that, each time its representatives were made aware of employees collecting signatures during working hours, they put a stop to it. The employer, therefore, argues that the original panel's findings are supported by the evidence, including the evidence presented by the affiants, which does not contradict the evidence presented by the employer.

[13] The employer argues that the Board did not revoke the certification order based on the petition, but will rely on the results of the vote to ascertain the wishes of the employees. The employer, therefore, requests that the democratic exercise of representation rights be respected by allowing the ballots to be counted.

II - Analysis and Decision

[14] With regard to applications for reconsideration, the *Code* provides as follows:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[15] As the Board has often pointed out, its reconsideration power pursuant to section 18 of the *Code* is neither intended to be an appeal process nor is it meant to contest the original panel's findings with which an applicant disagrees. Section 44 of the *Regulations* sets out the usual grounds for reconsidering a decision by the original panel:

compte. La décision, dit-il, est suffisante et conforme aux principes de droit.

[12] Quant au troisième motif de réexamen, l'employeur soulève que le syndicat ne fait qu'exprimer son désaccord avec la décision du banc initial et qu'il ne s'agit pas d'un motif sérieux. De fait, le syndicat ne fait que reprendre les motifs du membre dissident. L'employeur est plutôt d'accord avec la dissidence partielle qui souligne que dans toute cette affaire, le syndicat n'a pas pris les moyens pour défendre ses intérêts. L'employeur soutient qu'il n'y a aucune preuve d'aveuglement volontaire, puisque l'employeur est intervenu lorsque les employés ont été dérangés pendant les heures de travail. Il soulève que le comportement de deux superviseurs et d'une représentante des ressources humaines n'équivaut pas à un manque de stricte neutralité de la part de la Banque. L'employeur fait remarquer qu'à chaque fois qu'une sollicitation de signatures faite pendant les heures de travail a été portée à l'attention des représentants de l'employeur, ceux-ci sont intervenus pour la faire cesser. Par conséquent, l'employeur soutient que les conclusions du banc initial sont conformes à la preuve présentée, y compris la preuve des déposants qui ne contredit en rien la preuve de l'employeur.

[13] Enfin, l'employeur soutient que le Conseil n'a pas ordonné la révocation de l'accréditation en se fiant à la pétition majoritaire, mais se fiera sur le dépouillement du scrutin afin de connaître la volonté des employés. L'employeur demande donc que l'exercice démocratique des droits de représentation soit respecté en permettant le dépouillement du scrutin.

II - Analyse et décision

[14] Les dispositions du *Code* concernant les demandes de réexamen sont les suivantes:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[15] Comme le Conseil l'a si souvent souligné, le pouvoir de réexamen du Conseil en vertu de l'article 18 du *Code* ne constitue pas une procédure d'appel, ni un moyen de simplement contester les conclusions du banc initial qui font l'objet d'un désaccord du requérant. L'article 44 du *Règlement* précise les motifs habituels pour lesquels le Conseil accepte de se pencher en réexamen de la décision du banc initial:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[16] These grounds are very limited and are designed to correct obvious errors, not to substitute the reconsideration panel's opinion for the original panel's.

[16] Ces motifs sont fort limités et visent à corriger des erreurs manifestes et non de substituer l'opinion du banc de révision à celle du banc initial.

[17] The original panel based its decision on the facts raised by the parties, whether in the written submissions or through testimony. The panel was then called upon to answer essentially a single question: Were the employees' wishes to file for the revocation of the bargaining agent's certification free from employer influence? The original panel answered that question by dividing it into three parts. It found that the signatures were obtained with the employer's knowledge and that it allowed a petition to be circulated during working hours in the workplace, but that, nevertheless, the employees were free to decide whether they would sign the petition.

[17] Le banc initial a fondé sa décision sur les faits soulevés par les parties, qu'ils aient été mis de l'avant dans les procédures écrites ou par l'entremise des témoignages. Le banc avait alors à répondre à ce qui se résume à une seule question: Y a-t-il eu ingérence de l'employeur qui aurait pu influer sur la libre volonté des employés de demander la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur? Le banc initial y a répondu en divisant la question en trois parties. Il a conclu que la campagne de sollicitation de signatures s'est déroulée à la connaissance de l'employeur, que ce dernier a toléré la circulation d'une pétition à cet effet pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, mais, malgré tout, que les employés étaient demeurés libres de signer ou non cette pétition.

[18] In support of their respective positions, the union and the employer each cited case law illustrating circumstances where the Board either granted or dismissed an application for revocation; this case law must be contextualized.

[18] Au soutien de leurs positions respectives, le syndicat et l'employeur ont chacun soumis une jurisprudence concernant les circonstances selon lesquelles le Conseil a soit accueilli, soit rejeté une demande de révocation et qui doit être mise en perspective.

[19] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board dismissed an application for revocation on the ground that the circumstantial evidence demonstrated the employer's approval of and support of the petition. The Board noted that the principal petitioner had approached the employees not only outside the workplace, but also on company premises during working hours. At work, Mr. Schembri was able to circulate freely with the petition in hand. The Board found that the employees might reasonably

[19] Dans l'affaire *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que la preuve circonstancielle faisait état de l'approbation et de l'appui de l'employeur dans la démarche. Le Conseil a constaté que le pétitionnaire principal avait abordé les employés non pas uniquement à l'extérieur du lieu de travail, mais aussi dans les locaux de l'entreprise et pendant les heures de travail. M. Schembri pouvait se déplacer librement au travail, la pétition à la main. Le Conseil a

think that Mr. Schembri had the employer's explicit or implicit support in attempting to revoke the existing union's bargaining rights. The Board also based its decision on the fact that the eventual discharge of the petitioners' legal fees remained questionable and that the significant increase of the principal petitioner's overtime, at a time when the employer's practice was to severely restrict overtime opportunities to a minimum, could be interpreted as a reward for his anti-union activity.

[20] *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188) deals with an application, among other things, by a group of employees seeking a revocation of the union's bargaining rights. The Board dismissed that application on the basis of employer influence, stating that the employer sent a clear message to its employees that they would be better off without the union. While the group was obtaining signatures, the employer deliberately fuelled employee insecurity about the renegotiation of their collective agreement, disregarded anti-union activities in the workplace, and encouraged the employees to meet to resolve their problems on their own.

[21] In *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), the Board dismissed an application for revocation on the basis of employer influence, among other things, where the employer let employees know that if they wanted to work, the only way was to try to get rid of the union. The Board found that the employer's overall conduct was inappropriate, especially with regard to meritorious unfair labour practices, and its conduct during the certification hearings and various appeal proceedings brought before the Federal Court of Canada and, subsequently, before the Supreme Court of Canada, once the Board had certified shipyard employees in 1981.

[22] In *Marcel Roussel et al.* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73), the Board found that the employer had interfered with the union's representation rights because it had permitted employee meetings and given its tacit support by allowing a petition to be circulated in the

tiré la conclusion que les employés pouvaient penser que les efforts de M. Schembri en vue de faire révoquer les droits de négociation du syndicat sur place avaient l'appui exprès ou tacite de l'employeur. Le Conseil a aussi fondé sa décision sur le fait que le paiement éventuel des frais du procureur des pétitionnaires demeurait très discutable ainsi que sur le fait que l'augmentation considérable d'heures supplémentaires du pétitionnaire principal, à un moment où l'employeur réduisait au strict minimum les possibilités de temps supplémentaire, pouvait être interprétée comme une récompense pour son activité antisyndicale.

[20] L'affaire *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188), traite, entre autres, d'une demande par un groupe d'employés en vue d'obtenir une déclaration mettant fin aux droits de négociation du syndicat. Le Conseil a rejeté cette demande au motif qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, qui avait envoyé un message clair à ses employés qu'ils seraient mieux sans le syndicat. Pendant la campagne, l'employeur avait volontairement maintenu un climat d'insécurité parmi les employés concernant le renouvellement de la convention collective, avait fermé les yeux sur les activités antisyndicales sur les lieux de travail et avait encouragé les employés à se rencontrer en vue de régler leurs problèmes entre eux.

[21] Dans *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a rejeté une demande de révocation entre autres au motif qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, qui avait fait savoir aux employés que, s'ils désiraient travailler, le seule façon d'y parvenir était de tenter de se débarrasser du syndicat. Le Conseil a estimé inopportun le comportement général de l'employeur, notamment la raison des pratiques déloyales de travail jugées fondées, et son comportement au cours des audiences d'accréditation et au cours des différentes procédures d'appel intentées devant la Cour fédérale du Canada et, par la suite, devant la Cour suprême du Canada, après que le Conseil eut accrédité les employés des chantiers navals en 1981.

[22] Dans l'affaire *Marcel Roussel et autres* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73), le Conseil a déterminé qu'il y avait eu ingérence en raison de rencontres d'employés et de l'appui tacite de l'employeur qui avait permis la circulation d'une pétition sur les lieux de travail,

workplace, thus "greatly" facilitated the task of the applicants, who were able to gather 26 signatures in less than 3 hours.

[23] Conversely, in *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board found that there had been no interference by the employer. In this case, the union had accepted the employer's proposal to include in the bargaining unit two employees whom the employer knew favoured de-unionization. One of the two subsequently met with the employees to gain support for an application for revocation. The Board determined that, even if the employees believed that the employer had manipulated events in the hope of obtaining a revocation, without direct evidence, those circumstances alone were not sufficient to find that the employees had been influenced, intimidated or compelled to sign the application for revocation.

[24] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board found that it was irrelevant that the signatures on the petition for revocation had been collected during working hours, since those signatures are not automatically used to revoke bargaining rights; the wishes of the majority are determined by vote.

[25] Based on these decisions, the panel notes that each case stands on its own merits. Even though in *Mike Schembri et al., supra*; and *Marcel Roussel et al., supra*, the Board may have found that circulating a petition during working hours indicated that the revocation process was tainted by employer interference, in *Steve Baidwan, supra*, the Board made the opposite finding. Thus circulating a petition is not a conclusive factor in itself. The panel also assesses other circumstances, such as the employer's communications with employees (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited, supra*), unusual rewards (*Mike Schembri et al., supra*), unfair labour practices found to have merit (*Jean-Claude Harrison et al., supra*), the employer's overall conduct (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited, supra*; and *Jean-Claude Harrison et al., supra*), and circumstantial evidence (*Greg W. Prichard, supra*; and *Mike Schembri et al., supra*).

facilitant «grandement» la tâche des requérants qui ont pu recueillir 26 signatures en moins de 3 heures.

[23] Au contraire, dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227), le Conseil a conclu que, dans les circonstances de cette affaire, il n'y avait pas eu d'ingérence. Ici, le syndicat avait accepté la proposition de l'employeur d'inclure deux employés dans l'unité de négociation que ce dernier savait favorables à la désyndicalisation. L'un deux a ensuite rencontré les employés dans le but de faire appuyer une demande de révocation. Le Conseil a déterminé que même si les employés croyaient que l'employeur avait manipulé les événements dans l'espoir d'une révocation, en l'absence d'une preuve directe, ces circonstances à elles seules ne permettaient pas de conclure que les employés avaient été influencés, intimidés ou contraints de signer la demande de révocation.

[24] Dans l'affaire *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le Conseil a déterminé que le fait que les signatures sur la pétition pour la révocation aient été recueillies pendant les heures de travail n'était pas pertinent, puisque les signatures sur la pétition ne sont pas utilisées pour révoquer systématiquement les droits de négociation; la volonté de la majorité est établie par scrutin.

[25] De ces décisions, nous retenons que chaque cas en est un d'espèce. Autant le Conseil a pu déterminer dans les affaires *Mike Schembri et autres* et *Marcel Roussel et autres*, précitées, que la circulation d'une pétition pendant les heures de travail était signe que la démarche de révocation était empreinte de l'ingérence de l'employeur, autant le Conseil en est arrivé à l'avis contraire dans l'affaire *Steve Baidwan*, précitée. La circulation d'une pétition n'est donc pas un facteur décisif à lui seul; d'autres circonstances font aussi l'objet de l'appréciation du banc, par exemple, les communications de l'employeur avec les employés (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée), les récompenses inusitées (*Mike Schembri et autres*, précitée), les pratiques déloyales de travail fondées (*Jean-Claude Harrison et autres*, précitée), le comportement général de l'employeur (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* et *Jean-Claude Harrison et autres*, précitées) et la preuve circonstancielle (*Greg W. Prichard* et *Mike Schembri et autres*, précitées).

[26] In the instant matter, the majority of the original panel considered the fact that a petition had indeed been circulated in the workplace and with the employer's knowledge. However, when these activities were pointed out to the employer, it intervened in order to put a stop to them. Furthermore, the majority of the original panel noted that there were two camps of employees: those who supported the revocation process and those who did not. This panel must conclude as did the majority of the original panel, that support for and against revocation were equal and the fact that the employer was aware of the revocation process, did not influence employees' freedom to sign or not to sign the petition that provoked the application for revocation.

[27] Since this finding is clearly an assessment of the facts, the original panel decided on the basis of those facts as it saw fit and it would be inappropriate for the reconsideration panel to substitute its opinion for that of the original panel. An interpretation of the facts does not constitute an error of law or policy calling into question the Board's interpretation of the *Code*.

[28] The issue of assessing whether the application for revocation met the conditions set out in the *Code* or the *Regulations* fell under the jurisdiction of the original panel. On page 2 of its decision, the majority of the original panel notes that the union raised no preliminary objections to the filing of the application. In its submissions regarding the application for reconsideration, the employer notes that the union had expressly abandoned that argument before the original panel. If indeed the application for revocation filed by the union did not meet the conditions set out in the *Regulations*, to the extent that the procedural irregularity called into question the merits of the application, that issue had to be raised before the original panel. Since the union did not do so, it is now too late to oppose the final decision on the basis of this procedural issue.

[29] The reconsideration panel also dismisses the union's allegations of insufficient explanation of the evidence or of the case law that resulted in the findings of the majority of the original panel. According to *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, it is not necessary to carry out an exhaustive study of the evidence and case law to explain an administrative tribunal's decision. There need only be reasons for the decisions.

[26] Dans la présente affaire, la majorité du banc initial a tenu compte du fait qu'il y avait effectivement eu une pétition qui circulait sur les lieux de travail, voir à la connaissance de l'employeur. Toutefois, lorsque les activités sur les lieux de travail lui ont été signalées, l'employeur est intervenu pour y mettre fin. Par ailleurs, le majorité du banc initial note qu'il y avait deux camps d'employés. Ceux qui appuyaient la démarche de révocation et ceux qui ne l'appuyaient pas. Force est de conclure que la majorité du banc initial a jugé que les forces pour la révocation et les forces contre étaient égales et que le fait que l'employeur ait été au courant de cette démarche n'a pas influencé la liberté de choix des employés de signer ou non la pétition qui est à l'origine de la demande de révocation.

[27] Puisqu'il s'agit clairement d'une appréciation des faits, le banc initial s'est prononcé sur ces faits comme il l'entendait et le banc de révision serait mal venu de substituer son opinion à celle du banc qui a entendu l'affaire. L'interprétation des faits n'équivaut pas à une erreur de droit ou de principe qui remette en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[28] Sur la question de savoir si la demande de révocation respectait ou non les exigences du *Code* ou du *Règlement*, cette appréciation relevait de la compétence du banc initial. À la page 2 de la décision, la majorité du banc initial note que le syndicat n'a soulevé aucune objection préliminaire quant au dépôt de la demande. Dans ses observations quant à la demande de réexamen, l'employeur note que le syndicat aurait expressément renoncé à cet argument devant le banc initial. Si, effectivement, le dépôt de la demande de révocation ne respectait pas les critères du *Règlement*, au point où le manquement à la procédure mettait en cause le bien-fondé de la demande, c'était une question qui devait obligatoirement être soulevée devant le banc initial. S'étant abstenu de le faire, il est maintenant trop tard pour le syndicat de soulever ce moyen de procédure à l'encontre de la décision finale.

[29] Le banc de révision rejette également les prétentions du syndicat quant à l'absence d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont mené aux conclusions de la majorité du banc initial. Selon *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, il n'est pas nécessaire de faire une étude exhaustive de la preuve et de la jurisprudence afin d'expliquer les conclusions d'un tribunal administratif. La décision doit être motivée, sans plus.

[30] One need not have Lord Denning's eloquence or Justice Mailhot's elegant writing style to write a decision. The majority of the original panel succinctly provided sufficiently coherent explanations to justify its finding as to why the application should be granted. The fact that the original panel decided to render a letter decision rather than reasons for decision does not lessen the importance of its decision.

[31] For these reasons, the application for reconsideration is dismissed.

[32] This is a unanimous decision of the Board.

[30] Nul n'est tenu de posséder la plume de Lord Denning ou l'élégance de rédaction de la juge Mailhot pour rédiger un jugement. De façon succincte, la majorité du banc initial offre des explications suffisamment cohérentes pour justifier sa conclusion d'accueillir la demande. Le fait que le banc initial ait décidé de rendre une décision-lettre plutôt que des motifs de décision ne rend pas sa décision moins sérieuse pour autant.

[31] Pour ces motifs, la demande de réexamen est rejetée.

[32] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526)

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227)

Roussel (Marcel) et al. (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73)

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 36; 44

Canada Labour Code, Part I, ss 18; 38

AFFAIRES CITÉES

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526)

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration*, [1999] 2 R.C.S. 817

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227)

Roussel (Marcel) et autres (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73)

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 38

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 36; 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Terry McTaggart,
complainant,
and
Erb Transport Limited,
respondent.

CITED AS: Terry McTaggart

Board File: 24890-C

Decision no. 325
July 20, 2005

Complaint filed pursuant to section 147(a) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Occupational health and safety - Refusal to work - Discipline - Danger - Practice and procedure - Timeliness - Remedy - The complainant filed a complaint alleging that the employer had violated section 147(a) of the *Code* by imposing disciplinary action as a result of his refusal to work - The complainant refused an assignment and expressed his concern to the employer that he had never driven a cab truck and that he had never driven a truck to Montréal - The complainant was given a three-day suspension - The employer argues that the complaint is untimely but the Board concluded that the grievance meeting, which referred the complainant's claim to the health and safety committee, served to crystalize the circumstances giving rise to a complaint under the *Code* - In the alternative, the Board is prepared to extend the delays for filing the complaint - The employer submits that the issue of the right of refusal only came to light after the fact, when the complainant was issued the disciplinary measure - The Board found that under section 147 of the *Code*, the employer may only take disciplinary action against an employee for abusing this right, once the reporting, the investigation of the incident and the exercise of any appeals have been exhausted - The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code* - There is no provision in the *Code*, nor can its provisions be read in such a way as to reinstate illegally imposed discipline - The fact that the danger was subsequently found not to exist does not exonerate the employer for

Motifs de décision

Terry McTaggart,
plaignant,
et
Erb Transport Limited,
intimé.

CITÉ: Terry McTaggart

Dossier du Conseil: 24890-C

Décision nº 325
le 20 juillet 2005

Plainte déposée en vertu de l'alinéa 147a) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Santé et sécurité au travail - Refus de travailler - Mesures disciplinaires - Danger - Pratique et procédure - Recevabilité - Redressement - Le plaignant a déposé une plainte alléguant que l'employeur avait violé l'alinéa 147a) du *Code* en imposant une mesure disciplinaire à la suite de son refus de travailler - Le plaignant a refusé une affectation et a exprimé son inquiétude à son employeur parce qu'il n'avait jamais conduit de camion à cabine et qu'il n'avait jamais conduit un camion jusqu'à Montréal - Le plaignant a reçu une suspension de trois jours - L'employeur prétend que la plainte a été déposée à l'extérieur des délais prescrits, mais le Conseil a conclu que la réunion sur le grief, qui renvoyait la plainte du plaignant au comité de santé et de sécurité, a servi à cristalliser les circonstances qui donnent naissance à une plainte en vertu du *Code* - Subsidiairement, le Conseil est prêt à proroger les délais pour le dépôt de la plainte - L'employeur soutient que la question du droit de refuser de travailler n'a été soulevée qu'après le fait, lorsque le plaignant a fait l'objet de mesures disciplinaires - Le Conseil a déterminé qu'en vertu de l'article 147 du *Code*, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui a abusé de ce droit seulement une fois que le rapport et l'enquête sur l'incident ont été effectués et que tous les recours ont été épuisés - Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil que les motifs pour lesquels l'employeur a pris une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé ne sont pas liés au fait que l'employé a exercé ses droits en vertu du *Code* - Il n'existe pas de

the decision it took to discipline its employee before all the investigations and appeals had been exhausted - The Board finds that the complainant was disciplined as a result of exercising his right to refuse and the discipline is rescinded.

disposition dans le *Code* qui rétablit une mesure disciplinaire imposée illégalement et ses dispositions ne peuvent être interprétées de manière à avoir cet effet - Le fait qu'il ait été statué ultérieurement que le danger était inexistant ne disculpe pas l'employeur de la décision qu'il a prise d'imposer une mesure disciplinaire à son employé avant que toutes les enquêtes aient été effectuées et que tous les recours aient été épuisés - Le Conseil conclut que le plaignant s'est vu infliger une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé son droit de refus et annule cette mesure disciplinaire.

The Board, composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*), examined the above-noted complaint. A hearing was held in Belleville, Ontario, on July 8, 2005.

Le Conseil, composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément au paragraphe 156(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*), a statué sur la plainte susmentionnée. Une audience a eu lieu à Belleville (Ontario), le 8 juillet 2005.

Appearances

Mrs. Nancy McTaggart, for Mr. Terry McTaggart;
Ms. Louise Baillargeon and Mr. Philippe-André Tessier, for Erb Transport Limited.

Ont comparu

M[me] Nancy McTaggart, pour M. Terry McTaggart;
M[e] Louise Baillargeon et M. Philippe-André Tessier, pour Erb Transport Limited.

I - Background and Evidence of the Complainant

[1] Mr. Terry McTaggart (Mr. McTaggart or the complainant) has been employed by Erb Transport Limited (Erb Transport or the employer) for some 20 years, first as a dispatcher and now as a truck driver at its terminal in Trenton, Ontario. For the last six years, Mr. McTaggart's usual daily route has comprised so-called "bid runs" to Kingston with a return on the same day. He drives what is commonly called a day tractor. He routinely arrives at work at 5:30 a.m. in order to be ready for a 6:00 a.m. departure. Mr. McTaggart has had an exemplary work record and no history of previous discipline.

I - Contexte et témoignage du plaignant

[1] M. Terry McTaggart (M. McTaggart ou le plaignant) travaille chez Erb Transport Limited (Erb Transport ou l'employeur) depuis quelque 20 ans, d'abord à titre de répartiteur et, maintenant, comme camionneur à son terminal de Trenton, en Ontario. Au cours des six dernières années, l'itinéraire quotidien habituel de M. McTaggart était constitué de soi-disant «parcours» attribués selon l'ancienneté menant à Kingston et de trajets de retour le même jour. Il conduit ce qu'il est convenu d'appeler un tracteur routier de jour. Il arrive généralement au travail à 5 h 30 afin d'être prêt pour quitter à 6 h. M. McTaggart possède un dossier professionnel exemplaire et n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires.

[2] On September 30, 2004, Mr. McTaggart arrived at work as usual. The dispatcher, Mr. Tony Houston, ordered him to use truck no. 3564 on a bid run to Kingston with a further run to Montréal for a pick-up and return from there. Truck no. 3564 is what is known as a bunk truck, that is, an extended cab with sleeping

[2] Le 30 septembre 2004, M. McTaggart s'est présenté au travail comme d'habitude. Le répartiteur, M. Tony Houston, lui a donné instruction d'utiliser le camion n° 3564 pour faire un parcours menant à Kingston, puis de se rendre à Montréal afin d'y faire une cueillette et de revenir. Le camion n° 3564 est ce que l'on appelle

quarters, that is also licensed for entry and runs in the Province of Quebec.

[3] Mr. McTaggart expressed his concern to Mr. Houston that he had never driven a cab truck and that he had never driven a truck to Montréal. Mr. Houston replied that his orders were to have Mr. McTaggart do this run regardless. Mr. McTaggart became agitated and asked to speak to Mr. Houston's supervisor, Mr. John Verkuyl. Mr. Houston put Mr. McTaggart in contact with Mr. Verkuyl by telephone and Mr. McTaggart raised the same issues with Mr. Verkuyl, who remained steadfast in his position that Mr. McTaggart should make the run as directed. At this point, Mr. McTaggart, visibly upset, stated that he was booking off sick and left the workplace.

[4] Mr. McTaggart reported the incident to his doctor that day. His doctor removed him from work as a result of stress related to this incident and issued a medical certificate, which states in part as follows:

> S: Upset at work and wants time off. Apparently asked to drive a truck with sleeper cab and refused as felt would be unsafe to drive and left work...

This note was given to the employer the next or following day.

[5] Upon his return to work on November 11, 2004, Mr. McTaggart was given a three-day suspension for having refused the work assignment of September 30th. On December 8, 2004, Mr. McTaggart filed a grievance concerning this incident.

[6] Mr. McTaggart also reported the incident to the Labour Program of Human Resources and Skills Development (HRSD) on January 21, 2005, and an investigation was conducted in the workplace on February 11, 2005. As a result of this investigation, the employer was found to be in violation of section 125.(1)(z) of Part II (Occupational Health and Safety) of the *Code* because of the absence of a proper protocol in the workplace when an employee invokes the right to refuse to work.

un camion-dortoir, c'est-à-dire un camion à cabine allongée comportant un poste de couchage, qui est également licencié pour entrer dans la province de Québec et y faire des parcours.

[3] M. McTaggart a exprimé son inquiétude à M. Houston parce qu'il n'avait jamais conduit de camion à cabine et qu'il n'avait jamais conduit un camion jusqu'à Montréal. M. Houston lui a répondu qu'il avait reçu les directives de faire exécuter ce parcours à M. McTaggart de toute façon. M. McTaggart s'est agité et a demandé à parler au superviseur de M. Houston, M. John Verkuyl. M. Houston a mis M. McTaggart en contact avec M. Verkuyl par téléphone et M. McTaggart a soulevé les mêmes questions auprès de M. Verkuyl, qui est demeuré fermement sur sa position selon laquelle M. McTaggart devrait exécuter le parcours comme on le lui avait demandé. À ce stade, M. McTaggart, manifestement contrarié, a dit qu'il se déclarait malade et a quitté son lieu de travail.

[4] M. McTaggart a rapporté l'incident à son médecin ce jour-là. Son médecin l'a fait relever de ses fonctions en raison de la tension causée par cet incident et a produit un certificat médical énonçant notamment ce qui suit:

> S: Contrarié au travail et désire prendre congé. Apparemment, on lui a demandé de conduire un camion avec une cabine-couchette et il a refusé, car il estimait qu'un tel véhicule ne serait pas sécuritaire à conduire, et il a quitté le travail...
>
> (traduction)

Cette note a été remise à l'employeur le lendemain ou le jour suivant.

[5] À son retour au travail le 11 novembre 2004, M. McTaggart a reçu une suspension de trois jours pour avoir refusé l'affectation du 30 septembre. Le 8 décembre 2004, M. McTaggart a présenté un grief au sujet de cet incident.

[6] M. McTaggart a également fait rapport de l'incident au Programme de travail de Ressources humaines et du développement des compétences (RHDC) le 21 janvier 2005 et une enquête a été menée en milieu de travail le 11 février 2005. À la suite de cette enquête, l'employeur a été déclaré en violation de l'alinéa 125.(1)z) de la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code* en raison de l'absence d'un protocole adéquat en milieu de travail lorsqu'un employé fait valoir son droit de refuser de travailler.

[7] The direction to the employer reads as follows:

IN THE MATTER OF THE CANADA LABOUR CODE
PART II - OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

DIRECTION TO THE EMPLOYER UNDER SUBSECTION 145(1)

On 11 February 2005, the undersigned health and safety officer conducted an investigation in the work place operated by ERB TRANSPORT LIMITED, being an employer subject to the *Canada Labour Code*, Part II, at 4 RIVERSIDE DRIVE, TRENTON, ONTARIO, Ontario, K8V 5R7, the said work place being sometimes known as ERB Transport Limited.

The said health and safety officer is of the opinion that the following provision of the *Canada Labour Code, Part II*, has been contravened:

1. 125.(1)(z)

ensure employees who have supervisory or managerial responsibilities are adequately trained in health and safety and are informed of the responsibilities they have under this Part where they act on behalf of their employer.

Recently a supervisor and/or a manager did not appropriately engage the protocol for the internal complaint resolution process and/or the right to refuse work after an employee had attempted to exercise his rights under the *Canada Labour Code*, Part II.

Therefore, you are HEREBY DIRECTED, pursuant to subsection 145(1)(a) of the *Canada Labour Code*, Part II, to terminate the contravention no later than 11 March 2005.

Further, you are HEREBY DIRECTED, pursuant to paragraph 145(1)(b) of the *Canada Labour Code*, Part II, within the time specified by the health and safety officer, to take steps to ensure that the contravention does not continue or reoccur.

Issued at Trenton, this 24th day of February, 2005.

BOB TOMLIN
Health and Safety Officer
Certificate Number: ON0243

To: ERB TRANSPORT LIMITED

[8] On February 11, 2005, Mr. Tomlin issued a further decision to the effect that, as a result of his investigation, a danger did not exist on September 30, 2004. That decision reads as follows:

[7] La directive donnée à l'employeur est ainsi rédigée:

CONCERNANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

DIRECTIVE DONNÉE À L'EMPLOYEUR EN VERTU DU PARAGRAPHE 145(1)

Le 11 février 2005, l'agent de santé et de sécurité soussigné a mené une enquête sur les lieux de travail exploités par ERB TRANSPORT LIMITED, cette société étant un employeur assujetti à la partie II du *Code canadien du travail*, au 4, PROMENADE RIVERSIDE, TRENTON (ONTARIO), Ontario, K8V 5R7, ledit lieu de travail étant parfois connu sous le nom de ERB Transport Limited.

Ledit agent de santé et de sécurité est d'avis que la disposition suivante du *Code canadien du travail, Partie II*, a été enfreinte:

1. 125.(1)z)

de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur.

Récemment, un superviseur et/ou un gestionnaire n'ont pas bien appliqué le protocole relatif au mécanisme de règlement des plaintes à l'interne et/ou le droit de refuser du travail après qu'un employé eut tenté d'exercer ses droits en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Par conséquent, je vous DONNE PAR LA PRÉSENTE L'INSTRUCTION, en vertu de l'alinéa 145(1)a) de la partie II du *Code canadien du travail*, de mettre fin à la contravention au plus tard le 11 mars 2005.

En outre, je vous DONNE PAR LA PRÉSENTE L'INSTRUCTION, conformément à l'alinéa 145(1)b) de la partie II du *Code canadien du travail*, de prendre des mesures, dans le délai précisé par l'agent de santé et de sécurité, pour veiller à ce que la contravention ne se poursuive pas ni ne survienne de nouveau.

Délivrée à Trenton le 24 février 2005.

BOB TOMLIN
Agent de santé et de sécurité
Numéro de certificat: ON0243

À: ERB TRANSPORT LIMITED

(traduction)

[8] Le 11 février 2005, M. Tomlin a rendu une autre décision selon laquelle, à la suite de son enquête, il n'y avait pas de danger en date du 30 septembre 2004. Cette décision est ainsi rédigée:

HAND DELIVERED

Date: 11 Feb. 05

Attention: Mr. Terry McTaggart

Dear Mr.:

Subject: Refusal to work on 30 Sept. 04 as per Part II of the *Canada Labour Code* - Occupational Health & Safety

On 11 Feb. 05, this officer visited the work place located at _____ for the purpose of conducting an investigation following the refusal to work made by Terry McTaggart commencing on _____. During that visit, I was accompanied by HSO Bruce McKeigan.

Please be advised that pursuant to subsection 129(4) of the *Canada Labour Code*, Part II, the undersigned health and safety officer considers that **a danger does not exist**. Also, please be advised that, pursuant to subsection 129(7) of the *Canada Labour Code*, Part II, the aforementioned Mr. McTaggart is not entitled under section 128 or section 129 to continue to refuse to work, and must return to work.

Finally, be also informed that, pursuant to subsection 129(7), the aforementioned Mr. McTaggart, or a person designated by the employee(s) for the purpose, may appeal the said health and safety officer's decisions in writing to an appeals officer within ten (10) days after receiving this notice. An "Investigation Report and Decision" of the undersigned health and safety officer's decision will be provided to you and your employer forthwith.

Yours truly,

(s) Bob Tomlin

LIVRAISON EN MAINS PROPRES

Date: 11 fév. 2005

À l'attention de M. Terry McTaggart

Monsieur,

Objet: Refus de travailler le 30 sept. 2004 suivant la partie II du *Code canadien du travail* - Santé et sécurité au travail

Le 11 fév. 2005, l'agent soussigné a visité le lieu de travail situé à _____ pour mener une enquête faisant suite au refus de travailler de Terry McTaggart à compter du _____. Au cours de cette visite, j'étais accompagné de l'ASS Bruce McKeigan.

Veuillez prendre note que conformément au paragraphe 129(4) de la Partie II du *Code canadien du travail*, l'agent de santé et de sécurité soussigné estime qu'il **n'existe pas de danger**. De plus, veuillez prendre note que conformément au paragraphe 129(7) de la partie II du *Code canadien du travail*, M. McTaggart n'a pas droit, en vertu des articles 128 ou 129, de continuer de refuser à travailler et doit retourner au travail.

Enfin, veuillez en outre prendre note qu'en vertu du paragraphe 129(7), M. McTaggart, ou une personne désignée par le ou les employé(s) à cette fin, peut interjeter appel des décisions dudit agent de santé et de sécurité par écrit devant l'agent des appels dans les dix (10) jours suivant la réception du présent avis. Un «Rapport d'enquête et décision» de l'agent de santé et de sécurité soussigné vous sera fourni ainsi qu'à votre employeur sans délai.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de toute ma considération.

Bob Tomlin

(traduction)

[9] Neither the employer nor Mr. McTaggart appealed the decisions of the health and safety officer. On February 23, 2005, Mr. McTaggart filed a complaint before this Board, pursuant to section 133(1), alleging that the employer had violated section 147(a) of the *Code* by imposing disciplinary action on November 11, 2004, as a result of his refusal to work on September 30, 2004. The filing of this complaint was preceded by a number of discussions with the Board's Labour Relations Officer, who apparently did not inform him of the delays for filing such a complaint.

[9] Ni l'employeur ni M. McTaggart n'ont interjeté appel des décisions de l'agent de santé et de sécurité. Le 23 février 2005, M. McTaggart a déposé devant le Conseil, en vertu du paragraphe 133(1), une plainte alléguant que l'employeur avait violé l'alinéa 147a) du *Code* en imposant une mesure disciplinaire en date du 11 novembre 2004, à la suite de son refus de travailler le 30 septembre 2004. Le dépôt de la présente plainte a été précédé d'un certain nombre de discussions avec l'agent des relations du travail du Conseil, qui ne l'a apparemment pas informé des retards dans le dépôt de cette plainte.

II - The Employer's Response

[10] Mr. Tony Houston is a dispatcher at the Trenton Terminal. On September 30th, he was instructed to get as many Quebec licensed tractors as possible to Montréal because of a shortage of equipment at that

II - La réponse de l'employeur

[10] M. Tony Houston est répartiteur au terminal de Trenton. Le 30 septembre, il a reçu instruction d'envoyer à Montréal autant de tracteurs routiers immatriculés au Québec que possible, en raison d'une

terminal due to a higher than normal demand. In Mr. Houston's opinion, there is no significant difference between the operation of a day tractor and a bunk tractor, nor is there a restriction on Mr. McTaggart's licence that prevented him from driving truck no. 3564 to Montréal. Mr. McTaggart's refusal was based entirely on unfamiliarity with the equipment and his anxiousness about driving to and from a large city such as Montréal. Apparently, Mr. McTaggart could have done a return trip to Montréal within the daily limit of driving hours permitted by law. When Mr. McTaggart objected to taking the run, at his request, Mr. Houston put him in telephone contact with the Toronto Line Haul Manager. Mr. Houston only heard one part of that exchange, but had no further discussion with Mr. McTaggart after he hung up and booked off sick.

pénurie d'équipement à ce terminal causée par une demande plus importante que la normale. De l'avis de M. Houston, il n'existe pas de différence significative entre l'utilisation d'un tracteur routier de jour et celle d'un tracteur routier à couchette ni de restriction inscrite au permis de M. McTaggart l'empêchant de conduire le camion n° 3564 jusqu'à Montréal. Le refus de M. McTaggart s'appuyait complètement sur sa méconnaissance de l'équipement et sur son inquiétude de conduire à destination et en provenance d'une grande ville comme Montréal. Apparemment, M. McTaggart aurait pu faire le trajet aller-retour à Montréal dans les limites quotidiennes des heures de conduite autorisées par la loi. Quand M. McTaggart s'est opposé à faire l'itinéraire, M. Houston, à la demande du plaignant, l'a mis en contact téléphonique avec le gestionnaire de la ligne de transport de Toronto. M. Houston n'a entendu qu'une partie de cet échange, mais n'a pas eu d'autre discussion avec M. McTaggart après qu'il a raccroché et qu'il s'est déclaré malade.

[11] Mr. John Verkuyl is the Terminal Manager for the Trenton terminal and the Line Haul Manager for the company's Toronto operations. Mr. Verkuyl recalled that on the morning of September 30th, Mr. McTaggart did not want to drive a bunk truck because he had never driven one before. Mr. Verkuyl replied to Mr. McTaggart's objections that "there was nothing to it" and insisted that Mr. McTaggart take the run he had been assigned. Mr. McTaggart replied by saying that he was sick. In Mr. Verkuyl's view, this was an unreasonable and illegitimate refusal to work on that day, not a safety issue.

[11] M. John Verkuyl est gestionnaire au terminal de Trenton et gestionnaire de longue distance des activités de la société à Toronto. M. Verkuyl s'est souvenu que le matin du 30 septembre, M. McTaggart ne voulait pas conduire de camion-couchette parce qu'il n'en avait jamais conduit auparavant. M. Verkuyl a répondu aux objections de M. McTaggart qu'«il n'y avait rien là» et a insisté pour que M. McTaggart accepte l'itinéraire qui lui avait été assigné. M. McTaggart a répondu qu'il était malade. De l'avis de M. Verkuyl, il s'agissait d'un refus déraisonnable et illégitime de travailler ce jour-là, et non d'une question de sécurité.

[12] Mr. Verkuyl testified that the employer takes safety matters seriously and does not encourage its employees to drive trucks that are unsafe or to take unnecessary risks in cases of bad weather or excessive fatigue. All Erb Transport employees, including Mr. McTaggart, must have received and acknowledged workplace health and safety policies before being assigned any work.

[12] M. Verkuyl a témoigné que l'employeur prend au sérieux les questions de sécurité et n'incite pas ses employés à conduire des camions non sécuritaires ni à prendre des risques qui ne sont pas nécessaires dans des cas de mauvaise température ou de fatigue excessive. Tous les employés de Erb Transport, y compris M. McTaggart, doivent avoir reçu et accusé réception des politiques de santé et sécurité au travail avant d'être affectés à une tâche.

[13] Mr. Floyd Gerber is Vice-President, Human Resources of Erb Transport. He has had a 37-year career with the company, including 12 years as a driver. He has been certified since 1991 as a trainer by the Ministry of Transportation for the training and certification of drivers for Erb Transport.

[13] M. Floyd Gerber est vice-président des ressources humaines chez Erb Transport. Il a eu une carrière d'une durée de 37 ans au sein de la société, dont 12 ans comme camionneur. Depuis 1991, il possède son accréditation du ministère des Transports comme formateur et agent d'accréditation des conducteurs pour Erb Transport.

[14] Mr. Gerber recalled that when Mr. Verkuyl called about Mr. McTaggart's refusal to work, he inquired if the problem with the safety of the truck had been raised. Mr. Verkuyl replied it had not. Mr. Gerber concluded, therefore, that Mr. Verkuyl was dealing with an insubordinate employee and that it was appropriate to discipline him.

[15] Mr. Gerber stated that he was made aware that Mr. McTaggart's refusal to work on September 30th was based on safety concerns only after a grievance was filed and the matter came up for discussion at the regularly scheduled employee-management meeting in January 2005. The grievance was referred to a subsequent health and safety meeting, which included Mr. Bob Tomlin and Mr. Bruce McKeigan, the HRSD health and safety officers assigned to investigate Mr. McTaggart's complaint. It was at this meeting that the fundamental difference of interpretation of the *Code* between the employer and the health and safety officers, as it related to the September 30th incident, came to light.

[16] According to Mr. Gerber, a refusal to work under Part II of the *Code* is legitimate when the employee states that he is invoking this right or, in the alternative, that he expresses his concerns about his health or safety as it applies to the company's equipment. Mr. Gerber stated that he did not see any sense in reporting all work refusals for investigation as this could potentially paralyse its operations.

[17] Mr. Gerber attested that for driver training or driving improvement courses such as skid control, no distinction is made between tractors with day cabs and those with bunk cabs. All drivers hired by Erb Transport are expected to handle either kind of truck. The main difference between a truck with a day cab and a truck with sleeping quarters is the size of the cab wheel base, which in turn affects turning radius and visibility. A day cab has a rear window, which enables direct visibility for turns. A sleeper cab does not have such a rear window and the driver must rely on mirrors to make turns. The wheel base of the trailer being pulled is based on the load and varies from load to load whether attached to a day cab or a sleeper cab. According to Mr. Gerber, driving skills and techniques are the same and competency requirements are no different. The company uses a number of truck models and drivers must be able to drive any one of them. He

[14] M. Gerber se souvient que lorsque M. Verkuyl a appelé au sujet du refus de M. McTaggart de travailler, il a demandé si le problème concernant la sécurité du camion avait été soulevé. M. Verkuyl a répondu négativement. M. Gerber a donc conclu que M. Verkuyl faisait affaire avec un employé ayant fait preuve d'insubordination et qu'il convenait de prendre des mesures disciplinaires à son égard.

[15] M. Gerber a déclaré qu'il a été informé que le refus de travailler de M. McTaggart en date du 30 septembre était fondé sur des préoccupations de sécurité seulement après qu'un grief a été présenté et que la question a fait l'objet de discussions à la réunion patronale-syndicale régulière de janvier 2005. L'examen du grief a été reporté à une réunion ultérieure portant sur la santé et la sécurité, à laquelle ont participé M. Bob Tomlin et M. Bruce McKeigan, les agents de santé et de sécurité de RHDC, affectés à l'enquête sur la plainte de M. McTaggart. C'est à cette réunion qu'est survenue la différence fondamentale au niveau de l'interprétation du *Code* entre l'employeur et les agents de santé et de sécurité, par rapport à l'incident du 30 septembre.

[16] D'après M. Gerber, un refus de travailler en vertu de la partie II du *Code* est légitime quand l'employé déclare qu'il fait valoir ce droit ou, subsidiairement, qu'il fait part de ses préoccupations sur sa santé et sa sécurité dans la mesure où elles s'appliquent à l'équipement de la société. M. Gerber a déclaré que selon lui, il n'était pas logique de faire rapport de tous les refus de travailler pour enquête, car cela risquerait de paralyser ses activités.

[17] M. Gerber a confirmé que, dans le cas de cours de formation du conducteur ou d'amélioration de la conduite comme le contrôle du dérapage, aucune distinction n'est faite entre les tracteurs routiers ayant des cabines de jour et les cabines-couchettes. La société Erb Transport s'attend à ce que tous les conducteurs recrutés conduisent n'importe lequel de ces genres de camion. La différence entre un camion doté d'une cabine de jour et un camion muni d'une cabine-couchette réside dans la taille de l'empattement de la cabine, qui affecte à son tour le rayon de braquage et la visibilité. Une cabine de jour a une lunette arrière, qui donne une visibilité directe pour effectuer des virages. Une cabine-couchette n'est pas munie d'une telle lunette arrière et le conducteur doit compter sur ses miroirs pour effectuer des virages. Le rayon de braquage de la roulotte qui est tirée est basé sur la charge et varie d'une charge à l'autre, qu'elle soit

compared the driving of a day cab and a sleeper cab to the difference between driving a compact car and a SUV. The G class licence issued to most motorists allows them to drive either type of vehicle.

[18] Mr. Gerber observed that Erb Transport is very active in promoting appropriate health and safety practices and participates in a safety group, which is part of the Ontario Health and Safety Board. Its policies have been developed by workplace professionals. All employees have been apprised of the requirement to engage in best practices and of their personal responsibility to voice any concerns with respect to health and safety issues in the workplace. Mr. Gerber reported that all Ministry of Transportation audits of Erb Transport, whether by Ontario or US states, have been entirely satisfactory.

III - Mr. McTaggart's Reply Evidence

[19] Mr. Tony Brennan is a senior driver and the Designated Employee Representative of all Erb Transport drivers. Even though the workplace is not unionized, the employer holds regular meetings with the employee representative to discuss and resolve workplace issues. Mr. Brennan explained that when the grievance committee met in January 2005 about Mr. McTaggart's grievance, the incident was referred for discussion to the next regular health and safety meeting. Mr. McTaggart was then advised that if he wished to pursue a complaint, he should contact HRSD. According to Mr. Brennan - as supported by the minutes of the health and safety meeting of February 9, 2005 filed in evidence - there was a disagreement between the employer's interpretation of the September 30 events and their consequences. According to the Health and Safety officers, it was only necessary that an employee's refusal be based on expressed concern about an assignment. The employee was not required to state that his concern was related to either health or safety. Upon the employee expressing such a concern, the employer was required to

rattachée à une cabine de jour ou à une cabine-couchette. D'après M. Gerber, les aptitudes à la conduite et les techniques de conduite sont les mêmes et les exigences en matière de compétence ne diffèrent pas. La société utilise un certain nombre de modèles de camions et les conducteurs doivent être en mesure de tous les conduire. Il a comparé la conduite d'une cabine de jour et d'une cabine-couchette à la différence entre conduire une voiture compacte et un VUS. Le permis de catégorie G délivré à la plupart des automobilistes leur permet de conduire n'importe quelle catégorie de véhicule.

[18] M. Gerber a fait observer que la société est très active dans la promotion des pratiques adéquates en matière de santé et de sécurité et participe à un groupe sur la sécurité, qui fait partie de la Commission de santé et de sécurité de l'Ontario. Ses politiques ont été élaborées par des professionnels en milieu de travail. Tous les employés ont été mis au fait de la nécessité d'adhérer aux meilleures pratiques et de leur responsabilité personnelle d'exprimer leurs préoccupations concernant les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail. M. Gerber a déclaré que toutes les vérifications faites par le ministère des Transports de la société Erb Transport, que ce soit en Ontario ou dans des États américains, ont été entièrement satisfaisantes.

III - Contre-preuve de M. McTaggart

[19] M. Tony Brennan est un chauffeur ayant beaucoup d'expérience et est le représentant désigné de tous les conducteurs d'Erb Transport. Bien que le milieu de travail ne soit pas syndiqué, l'employeur tient des réunions régulières avec le représentant des employés pour discuter de questions touchant le milieu de travail et pour les régler. M. Brennan a expliqué que lorsque les membres du comité des griefs se sont réunis en janvier 2005 au sujet du grief de M. McTaggart, l'incident a été reporté à des fins de discussion à la prochaine réunion régulière sur la santé et la sécurité. M. McTaggart a alors été informé que s'il voulait déposer une plainte, il devrait entrer en contact avec RHDC. D'après M. Brennan - et comme l'indiquait le compte rendu de la réunion de santé et sécurité tenue le 9 février 2005 déposé en preuve - il existait un désaccord entre l'interprétation faite par l'employeur des événements du 30 septembre et leurs conséquences. D'après les agents de santé et de sécurité, le refus de travailler d'un employé devait seulement être fondé sur une préoccupation exprimée relativement à une affectation. L'employé n'était pas tenu de déclarer que

immediately call HRSD for an investigation before insisting that the employee resume duty. In this case, Mr. McTaggart's excellent driving record, his apparent wish to work that day and his anxiousness over the refusal should have alerted management representatives to the unusual situation and the need to call for an immediate investigation of the refusal.

sa préoccupation se rapportait à la santé ou à la sécurité. Lorsque l'employé formule une telle préoccupation, l'employeur doit appeler sur-le-champ RHDC pour demander une enquête avant d'insister pour que l'employé reprenne le travail. Dans ce cas, l'excellent dossier de conduite de M. McTaggart, sa volonté apparente de travailler ce jour-là et l'anxiété que lui a occasionné le refus auraient dû sensibiliser les représentants de la direction au caractère inhabituel de la situation et à la nécessité de tenir sur-le-champ une enquête sur le refus.

IV - Parties' Arguments

[20] Mr. McTaggart submits that this matter concerns a specific incident of a refusal to work in circumstances he felt were unsafe for him. The employer did not investigate the cause for the refusal. Discipline was imposed as if this were an act of insubordination. Admittedly, he did not use the words unsafe or dangerous when he objected to taking the Trenton to Montréal run. However, he made clear what his concerns were. Yet the employer was not interested in hearing him out. He submits that he has brought forward his complaint of being illegally disciplined because he was encouraged to so by the federal authorities he consulted.

[21] Mr. McTaggart states that he feels that he has been chastised and intimidated by the entire incident and that the insistence with which this incident has been pursued by the employer has caused him a great deal of stress. Mr. McTaggart submits that he was a proud Erb Transport employee before this incident, which left him wasted and physically ill.

[22] The employer argues that the complaint is untimely and should be dismissed on this basis. The employer further claims that the matter is entirely disciplinary. The refusal was frivolous and irrational because Mr. McTaggart is a qualified tractor trailer driver and was qualified to perform the assigned run. The employer takes the view that Mr. McTaggart never clearly expressed the fact that he was invoking his right to refuse under the *Code*, nor did he voice any concern about the existence of a danger or safety issue as a reason for his decision to refuse work. In fact, Mr. McTaggart readily admitted that he did not speak of danger or personal safety at the time because he was in fear of losing his job. Nor did Mr. McTaggart previously voice any concerns about not being able to drive certain equipment. Consequently, the employer

IV - Arguments des parties

[20] M. McTaggart prétend que cette affaire porte sur un cas précis de refus de travailler dans des circonstances qu'il jugeait peu sécuritaires pour lui. L'employeur n'a pas fait enquête sur la cause du refus. Une mesure disciplinaire a été imposée comme s'il s'agissait d'un geste d'insubordination. Il est vrai qu'il n'a pas eu recours aux mots non sécuritaire et dangereux lorsqu'il s'est opposé à faire le parcours de Trenton à Montréal. Toutefois, il a établi clairement ce qu'étaient ses préoccupations. Cependant, l'employeur n'était pas intéressé à les entendre. Il soutient qu'il a effectivement déposé sa plainte d'avoir illégalement fait l'objet de mesures disciplinaires parce que les autorités fédérales qu'il a consultées l'ont encouragé à le faire.

[21] M. McTaggart déclare qu'il a le sentiment d'avoir été puni et intimidé par tout cet incident et que l'insistance de son employeur à miser sur cet incident lui a occasionné beaucoup de stress. M. McTaggart prétend qu'il était fier d'être employé chez Erb Transport avant cet incident, qui l'a laissé vidé et physiquement malade.

[22] L'employeur prétend que la plainte a été déposée à l'extérieur des délais prescrits et devrait être rejetée sur cette base. L'employeur soutient en outre que toute l'affaire est de nature disciplinaire. Le refus était frivole et irrationnel parce que M. McTaggart est un chauffeur de camion gros porteur compétent et possédait les compétences requises pour exécuter le parcours qui lui avait été assigné. L'employeur est d'avis que M. McTaggart n'a jamais formulé clairement qu'il invoquait son droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, ni n'exprimait quelque préoccupation que ce soit au sujet de l'existence d'un danger ou d'un problème de sécurité comme motif de sa décision de refuser de travailler. De fait, M. McTaggart a reconnu d'emblée qu'il n'a pas parlé de danger ou de sécurité personnelle à ce moment-là parce qu'il craignait de perdre son

could not be presumed to guess his reasons for refusing to work.

[23] The employer submits that the issue of the right of refusal only came to light after the fact, when Mr. McTaggart was issued the disciplinary measure. The employer submits that his grievance does not make any mention that his refusal was linked in any way to the existence of danger or a personal safety issue. As well, the employer alleges that the change of runs, of equipment and working hours are normal conditions of work and cannot be invoked as constituting a situation where occupational or personal safety are at stake. Mr. McTaggart may have been uncomfortable driving the truck that he was assigned, but this is not a dangerous situation.

V - Analysis and Decision

A - The Provisions of the *Code*

[24] Section 122.1 states that the objective of Part II of the *Code* is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment. Section 124 provides for the employer's duty to ensure a healthy and safe workplace. Section 126(1)(g) provides that an employee must report any circumstance that may put himself, his co-workers or others having access to the workplace at risk. Thus, where an employee identifies circumstances in the workplace that are likely to constitute a danger, section 128(1)(b) provides that he may refuse to perform this work.

[25] Under section 147 of the *Code*, employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their right to refuse to work:

> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee....

emploi. M. McTaggart n'a pas non plus précédemment exprimé de préoccupations sur son incapacité de conduire certains véhicules. Par conséquent, on ne pourrait présumer que l'employeur tente de deviner ses motifs de refuser de travailler.

[23] L'employeur soutient que la question du droit de refuser de travailler n'a été soulevée qu'après le fait, quand M. McTaggart a fait l'objet de la mesure disciplinaire. L'employeur prétend que son grief ne fait aucunement mention du fait que son refus était lié de quelque manière que ce soit à l'existence du danger ou d'une question de sécurité personnelle. En outre, l'employeur allègue que le changement de parcours, d'équipement et d'heures de travail constitue des conditions de travail normales et ne peut pas être invoqué à titre de situation mettant en péril la sécurité professionnelle ou personnelle. M. McTaggart était peut-être mal à l'aise de conduire le camion qui lui avait été assigné, mais la conduite dudit camion ne représente pas une situation dangereuse.

V - Analyse et décision

A - Les dispositions du *Code*

[24] L'article 122.1 stipule que l'objectif de la partie II du *Code* consiste à prévenir les maladies et les accidents liés à l'occupation d'un emploi. En vertu de l'article 124, l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. L'alinéa 126(1)g) prévoit qu'un employé doit signaler toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes ayant accès au lieu de travail. En conséquence, lorsqu'un employé identifie les circonstances qui, dans un lieu de travail, sont susceptibles de constituer un danger, l'alinéa 128(1)b) prévoit qu'il peut refuser d'exécuter ce travail.

[25] En vertu de l'article 147 du *Code*, les employés sont protégés des représailles éventuelles de l'employeur pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler:

> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

...

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[26] The employer may only take disciplinary action against an employee for abusing this right, once the reporting, the investigation of the incident and the exercise of any appeals have been exhausted:

147.1(1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 129 and 129, take disciplinary action against the employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

[27] The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code*:

133.(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[28] Section 133 provides that an employee has 90 days to make a complaint to the Board and that such complaints cannot be the subject of a grievance. As well, such complaints may not be the subject of an arbitration:

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

(2) The complaint shall be made to the Board **not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint**.

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, **a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication**.

...

(emphasis added)

...

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[26] L'employeur peut prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui a abusé de ce droit seulement une fois que le rapport et l'enquête sur l'incident ont été effectués et que tous les recours ont été épuisés:

147.1(1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.

[27] Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil que les motifs pour lesquels l'employeur a pris une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé ne sont pas liés au fait que l'employé a exercé ses droits en vertu du *Code*:

133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[28] L'article 133 prévoit qu'un employé dispose de 90 jours pour déposer une plainte auprès du Conseil et que ces plaintes ne peuvent pas faire l'objet d'un grief. De plus, ces plaintes ne peuvent pas faire l'objet d'un arbitrage:

133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil **dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu**.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, **l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage**.

...

(c'est nous qui soulignons)

[29] It should be noted that the definition of "danger" in Part II of the *Code* was amended on September 30, 2000, and now allows for the concept of danger to include potential hazards or conditions or future activities:

> "danger" means any existing or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected, ...

B - How a Violation of the *Code* under Section 147 Is Determined

[30] A finding of whether there has been a breach of section 147 of the *Code* is a two-step process, which was described in *Kenneth G. Lequesne*, [2004] CIRB no. 276, as follows:

> [77] The Board's determination of a complaint is a two-step process. First, the Board must determine whether the complainant acted in accordance with Part II of the *Code* when he exercised his refusal to work. If the Board is satisfied that the right to refuse to work was in conformity with the *Code*, then the second step is to consider whether the employer's decision to discipline the complainant was motivated by considerations not related, even remotely, to the employee's right to refuse to work. Said differently, the employer must demonstrate that, on a balance of probabilities, the discipline was administered for reasons other than the employee's invoking his right to refuse unsafe work.
>
> (page 23)

[31] The first step, therefore, is to determine whether Mr. McTaggart acted in accordance with section 128 of the *Code* when he exercised his refusal to work. The onus is on Mr. McTaggart to prove that he did.

[32] The second step is to determine whether the employer's decision to discipline Mr. McTaggart was motivated by considerations unrelated to his right to refuse to work. On this aspect of the case, the employer bears the onus of proving that its decision was not motivated by considerations related to the employee's right to refuse to work.

[29] Il convient de souligner que la définition de «danger» dans la partie II du *Code* a été modifiée le 30 septembre 2000 et englobe maintenant dans le concept de danger les situations, tâches ou risques éventuels:

> «danger» Situation, tâche ou risque - existant ou éventuel - susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade - même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats -, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée.

B - Comment détermine-t-on une violation du *Code* en vertu de l'article 147?

[30] La décision à l'égard de la violation ou non de l'article 147 du *Code* est un processus en deux étapes, qui a été décrit dans *Kenneth G. Lequesne*, [2004] CCRI nº 276, de la façon suivante:

> [77] La décision du Conseil à l'égard d'une plainte est prise à l'issue d'un processus comprenant deux étapes. Dans un premier temps, le Conseil doit déterminer si le plaignant a agi conformément à la Partie II du *Code* lorsqu'il a exercé son refus de travailler. S'il est convaincu que le droit de refuser de travailler a été exercé en conformité avec le *Code*, le Conseil doit, dans un deuxième temps, déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire au plaignant était motivée par des facteurs qui sont liés, même de loin, au droit de l'employé de refuser de travailler. En d'autres termes, l'employeur doit démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs autres que l'employé avait invoqué son droit de refuser de travailler.
>
> (page 23)

[31] La première étape consiste donc à déterminer si M. McTaggart a agi conformément à l'article 128 du *Code* lorsqu'il a exercé son refus de travailler. Il incombe à M. McTaggart de prouver qu'il l'a fait.

[32] La deuxième étape consiste à déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à M. McTaggart était motivée par des facteurs non liés à son droit de refuser de travailler. Relativement à cet aspect de l'affaire, l'employeur doit s'acquitter du fardeau de prouver que sa décision n'était pas motivée par des facteurs liés au droit de l'employé de refuser de travailler.

C - The Circumstances of this Case

1 - Timeliness of the Complaint

[33] In this case, discipline was assessed on November 11, 2004. Mr. McTaggart filed his complaint on February 23, 2005. Section 133(2) of the *Code* provides that complaints must be made within 90 days from the date on which the complainant knew or, in the opinion of the Board, ought to have known of the action or the circumstances giving rise to the complaint. While the employer raised the issue of untimeliness in its pleadings, it did not actively pursue this issue at the hearing, other than raise it once more in its summation.

[34] The evidence is that Mr. McTaggart was not aware that his right to refuse was treated as insubordination until he was issued the notice of discipline on November 11, 2004. He did not become aware of the fact that the discipline would not be rescinded until the grievance meeting held in January 2005 that referred the incident to the health and safety committee. He then contacted this Board for assistance. In the absence of any investigation into the incident giving rise to the right to refuse, it is not unreasonable to conclude that the grievance meeting, which referred his claim of illegal discipline to the health and safety committee, served to crystalize the circumstances giving rise to a complaint under the *Code*.

[35] Alternatively, on the basis of the particular circumstances of this case, the Board is prepared to extend the delays for filing to the date that the complaint was filed.

[36] Therefore, the employer's objection as to the timeliness of the complaint is unfounded.

2 - Whether the Complainant Properly Exercised his Right of Refusal under Section 128 of the *Code*

[37] In this case, the Health and Safety Officer determined that Mr. McTaggart attempted to exercise his rights under the *Code* on September 30, 2004. He also found that the employer had not appropriately engaged the protocol for the internal complaint resolution process and/or the right to refuse work after Mr. McTaggart had attempted to exercise his rights.

C - Les circonstances de l'espèce

1 - Recevabilité de la plainte

[33] En l'espèce, la mesure disciplinaire a été imposée le 11 novembre 2004. M. McTaggart a déposé sa plainte le 23 février 2005. Le paragraphe 133(2) du *Code* prévoit que les plaintes doivent être adressées au Conseil dans les 90 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu. Bien que l'employeur ait soulevé la question de l'irrecevabilité de la plainte dans ses conclusions écrites, il n'a pas poursuivi activement cette question à l'audience, si ce n'est qu'il l'a soulevée une fois de plus dans ses conclusions finales.

[34] La preuve révèle que M. McTaggart ne savait pas que son droit de refuser était traité comme de l'insubordination jusqu'à ce qu'il reçoive l'avis de mesure disciplinaire le 11 novembre 2004. Il n'a pas pris connaissance du fait que la mesure disciplinaire ne serait pas annulée avant la tenue de la réunion sur le grief en janvier 2005 qui renvoyait l'incident au comité sur la santé et la sécurité. Il a ensuite communiqué avec le Conseil pour obtenir de l'aide. En l'absence de toute enquête sur l'incident qui donne lieu au droit de refus, il n'est pas déraisonnable de conclure que la réunion sur le grief, qui renvoyait sa prétention de mesure disciplinaire illégale au comité de santé et de sécurité, a servi à cristalliser les circonstances qui donnent naissance à une plainte en vertu du *Code*.

[35] Subsidiairement, le Conseil est également prêt, compte tenu des circonstances particulières de la présente affaire, à proroger les délais de dépôt jusqu'à la date à laquelle la plainte a été déposée.

[36] Par conséquent, l'objection de l'employeur quant à la recevabilité de la plainte n'est pas fondée.

2 - Le plaignant a-t-il exercé à juste titre son droit de refus en vertu de l'article 128 du *Code*?

[37] En l'espèce, l'agent de santé et de sécurité a déterminé que M. McTaggart a tenté d'exercer ses droits en vertu du *Code* le 30 septembre 2004. Il a également conclu que l'employeur n'a pas appliqué adéquatement le protocole régissant le processus interne de règlement des plaintes et/ou le droit de refuser de travailler après que M. McTaggart eut tenté d'exercer ses droits.

[38] In deciding the instant complaint, it is not the Board's role to review the correctness of a decision of the Health and Safety Officer. His decision is final unless reversed on appeal, as provided for under section 129 of the *Code*. In the instant matter, the decisions of the Health and Safety Officer have become final as neither was appealed by either party. Therefore, the Board's decision of whether Mr. McTaggart was improperly disciplined rests on the conclusions of the Health and Safety Officer.

[39] It follows that, for the purpose of filing a complaint under section 133(3) of the *Code*, Mr. McTaggart has been found to have reported the circumstances of his refusal as required by section 128(6) of the *Code* and has, therefore, successfully discharged the onus of having validly exercised his rights.

3 - The Employer's Decision to Discipline Mr. McTaggart

[40] The notice of discipline issued to Mr. McTaggart on November 11, 2004, states the following:

> Reason for Discipline (state specific Company rule breached where applicable):
>
> **Refusal of work assignment.**
>
> Place where incident occurred: Trenton Terminal
>
> Details:
>
> On Sept. 30/04 you were asked to drive 3564 to Kingston, on your bid run. You said that you wouldn't drive that truck. You then talked to the Terminal Manager who asked you to drive 3564 and you said you couldn't and wouldn't drive it. You then told him you were sick, hung the phone up on him and went home.
>
> and we therefore find it necessary to:
>
> Issue you a three day suspension. Any further refusals of work assignments will result in a further time off reprimand and possible review of your employment with Erb Transport. The three (3) days of suspension to be served as follows November 15, 2004, November 16, 2004 and November 17, 2004. ...
>
> (emphasis added)

[41] On the basis of these statements, the discipline imposed on Mr. McTaggart cannot be dissociated from the September 30, 2004 events. However, does the

[38] Pour statuer sur la présente plainte, il n'appartient pas au Conseil de revoir le bien-fondé d'une décision de l'agent de santé et de sécurité. Sa décision est définitive sauf si elle est infirmée en appel, comme le prévoit l'article 129 du *Code*. Dans le cas qui nous occupe, les décisions de l'agent de santé et de sécurité sont devenues définitives, car elles n'ont été portées en appel par aucune des parties. En conséquence, la décision du Conseil visant à déterminer si M. McTaggart a abusivement fait l'objet d'une mesure disciplinaire repose sur les conclusions de l'agent de santé et de sécurité.

[39] Il s'ensuit qu'aux fins du dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 133(3) du *Code*, il a été statué que M. McTaggart a fait rapport des circonstances de son refus selon les exigences du paragraphe 128(6) du *Code* et, par conséquent, s'est acquitté avec succès du fardeau de prouver qu'il a valablement exercé ses droits.

3 - La décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à M. McTaggart

[40] L'avis de mesure disciplinaire émis à M. McTaggart le 11 novembre 2004 déclare ce qui suit:

> Motif de la mesure disciplinaire (énoncer la règle précise de la société qui a été enfreinte s'il y a lieu):
>
> **Refus d'affectation de travail.**
>
> Lieu de l'incident: Terminal de Trenton
>
> Détails:
>
> Le 30 sept. 2004, on vous a demandé de conduire le 3564 à Kingston, dans le cadre de votre parcours. Vous avez dit que vous ne conduiriez pas ce camion. Vous avez ensuite parlé au gestionnaire du terminal qui vous a demandé de le conduire et vous lui avez dit que vous ne pouviez conduire et que vous ne conduiriez pas ce camion. Vous lui avez ensuite dit que vous étiez malade, lui avez raccroché la ligne au nez et êtes allé à la maison.
>
> Nous jugeons donc nécessaire de:
>
> vous infliger une suspension d'une durée de trois jours. Tout autre refus d'affectations de travail entraînera une autre suspension, voire la révision de votre emploi chez Erb Transport. Les trois (3) jours de suspension doivent être purgés les 15, 16 et 17 novembre 2004...
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[41] Compte tenu de ces énoncés, la mesure disciplinaire imposée à M. McTaggart ne peut pas être dissociée des événements du 30 septembre 2004.

subsequent finding by the Health and Safety Officer that Mr. McTaggart's refusal was unfounded exonerate the employer of its previous action of imposing discipline?

[42] When Mr. McTaggart objected to driving the Trenton to Montréal run, he spoke to two representatives of management, Mr. Tony Houston and Mr. Peter Verkuyl. He explained his concerns to both of them. Apparently, neither manager questioned him further about his concerns or any other underlying reasons for his refusal. No internal investigation or meeting with Mr. McTaggart was conducted about the refusal before the discipline was imposed. As well, in response to a direct question from the panel Chairperson at the hearing, Mr. Gerber admitted that he had received a copy of Mr. McTaggart's medical certificate the next day or the day following the September 30th incident. The medical certificate clearly states that the refusal was for perceived safety reasons. The employer provided no explanation as to why there was no investigation of the incident before imposing discipline. Had there been a fact-finding process, the issue of the right to refuse under Part II of the *Code* would likely have surfaced, if it had not before, and the employer would have had an opportunity to address the situation with the complainant before deciding to take disciplinary action.

[43] The *Code* does not prohibit an employer from imposing discipline on an employee who wilfully abuses rights provided for under Part II of the *Code*. However, the employer's right to discipline is subject to certain restrictions. Section 147.1(1) of the *Code* states that an employer may only discipline an employee for abuse of the right to refuse **once all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129**.

[44] There is no provision in the *Code*, nor can its provisions be read in such a way as to reinstate illegally imposed discipline. The fact that the danger was subsequently found not to exist does not exonerate the employer for the decision it took to discipline its employee before all the investigations and appeals had been exhausted.

Toutefois, la conclusion subséquente de l'agent de santé et de sécurité, selon laquelle le refus de M. McTaggart n'était pas fondé, disculpe-t-elle l'employeur de ses gestes précédents, à savoir l'imposition de mesures disciplinaires?

[42] Quand M. McTaggart a refusé d'effectuer le parcours de Trenton à Montréal, il a parlé à deux représentants de la direction, M. Tony Houston et M. Peter Verkuyl. Il a expliqué ses préoccupations à ces deux personnes. Apparemment, aucun des deux dirigeants ne l'a interrogé davantage au sujet de ses préoccupations ou des autres motifs sous-jacents de son refus. Aucune enquête interne ni rencontre avec M. McTaggart n'a été menée au sujet du refus avant que la mesure disciplinaire soit imposée. En outre, en réponse à une question directe provenant de la présidente du banc à l'audience, M. Gerber a reconnu qu'il avait reçu une copie du certificat médical de M. McTaggart le lendemain ou le jour suivant l'incident du 30 septembre. Le certificat médical énonce clairement qu'il y a eu refus pour des motifs de sécurité apparents. L'employeur n'a fourni aucune explication des motifs pour lesquels il n'y a pas eu d'enquête sur l'incident avant l'imposition de la mesure disciplinaire. S'il y avait eu un processus d'enquête, la question du droit de refus en vertu de la partie II du *Code* aurait vraisemblablement fait surface, si elle n'avait pas fait surface auparavant, et l'employeur aurait eu une occasion de régler la situation avec le plaignant avant de décider de prendre une mesure disciplinaire.

[43] Le *Code* n'interdit pas à un employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui abuse sciemment des droits prévus dans la partie II du *Code*. Toutefois, le droit de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire est assujetti à certaines restrictions. Le paragraphe 147.1(1) du *Code* prévoit qu'un employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un employé pour abus du droit de refus qu'**une fois que tous les processus d'enquête et d'appel ont été épuisés par l'employé qui a exercé ses droits en vertu des articles 128 et 129**.

[44] Il n'existe pas de disposition dans le *Code* qui rétablit une mesure disciplinaire imposée illégalement et ses dispositions ne peuvent être interprétées de manière à avoir cet effet. Le fait qu'il ait été statué ultérieurement que le danger était inexistant ne disculpe pas l'employeur de la décision qu'il a prise d'imposer une mesure disciplinaire à son employé avant que toutes les enquêtes aient été effectuées et que tous les recours aient été épuisés.

[45] Moreover, it must be mentioned that this is not the case of an employer who routinely shows a lack of concern for the health and safety of its employees. To the contrary, it was demonstrated in the course of the hearing that the employer has gone to great lengths to implement effective workplace policies. Its record of compliance with Ministry of Transportation regulations is commendable. This violation of the *Code* is the unfortunate consequence of an inaccurate assessment of the circumstances of Mr. McTaggart's statements on September 30th. There is no reason to believe that there was a malicious intent when Mr. Houston or Mr. Verkuyl failed to appreciate that Mr. McTaggart was in fact exercising his right to refuse. Be this as it may, Mr. McTaggart was disciplined as a result of exercising his right to refuse and the Board so finds.

VI - Conclusions

[46] For these reasons, the Board declares that:

• Erb Transport Limited has breached section 147(a) of Part II of the *Code*.

[47] Pursuant to its remedial authority under section 134 of the *Code*, the Board makes the following orders:

(a) the three-day suspension imposed on Mr. McTaggart for November 14, 15 and 17, 2004 is hereby rescinded;

(b) the employer is ordered to pay to Mr. McTaggart compensation equivalent to the remuneration that would, but for the contravention, have been paid to him for those three days.

CASE CITED

Lequesne (Kenneth G.), [2004] CIRB no. 276

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part II, ss.122.1; 124; 125.1(z); 126(1)(g); 128, 128(1)(b), 128(6); 129; 133, 133(1), 133(2), 133(3), 133(6); 134; 147, 147(a); 147.1(1); 156(1)

[45] Par ailleurs, il convient de mentionner qu'il ne s'agit pas du cas d'un employeur qui montre couramment qu'il ne se soucie pas de la santé et de la sécurité de ses employés. Au contraire, il a été établi au cours de l'audience que l'employeur s'est efforcé de mettre en oeuvre des politiques efficaces régissant le milieu de travail. Son dossier d'observation de la réglementation du ministère des Transports est louable. Cette infraction au *Code* est la conséquence malheureuse d'une évaluation inexacte des circonstances entourant les déclarations de M. McTaggart le 30 septembre. Il n'existe pas de motif de croire qu'il y avait une intention malicieuse quand M. Houston ou M. Verkuyl n'ont pas compris que M. McTaggart exerçait, dans les faits, son droit de refus. Quoi qu'il en soit, M. McTaggart s'est vu infliger une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé son droit de refus et telle est la conclusion tirée par le Conseil.

VI - Conclusions

[46] Pour ces motifs, le Conseil déclare que:

• la société Erb Transport Limited a enfreint l'alinéa 147a) de la partie II du *Code*.

[47] Conformément à son pouvoir de redressement prévu par l'article 134 du *Code*, le Conseil rend les ordonnances suivantes:

a) la suspension de trois jours imposée à M. McTaggart et qui a été purgée les 14, 15 et 17 novembre 2004 est par les présentes annulée;

b) l'employeur se voit ordonner de verser à M. McTaggart une rémunération équivalente à la rémunération qui lui aurait été versée pour ces trois jours n'eût été de l'infraction de l'employeur.

AFFAIRE CITÉE

Lequesne (Kenneth G.), [2004] CCRI n° 276

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie II, art. 122.1; 124; 125.1z); 126(1)g); 128, 128(1)b), 128(6); 129; 133, 133(1), 133(2), 133(3), 133(6); 134; 147, 147a); 147.1(1); 156(1)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Professional Institute of the Public Service of Canada,
applicant,
and
Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre; Ontario Nurses' Association; Canadian Union of Public Employees; Canadian Union of Public Employees, Local 4373,
respondents,
and
Attorney General of Canada; Ministry of the Attorney General of Ontario,
intervenors on the respondents' side,
and
Public Service Alliance of Canada,
intervenor on the applicant's side,
and
Office and Professional Employees International Union,
interested party.

CITED AS: Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Board Files: 23185-C
23481-C
23494-C

Decision no. 326
July 29, 2005

Application requesting a declaration pursuant to sections 15.1(2), 16(p)(i) and 47.1 of the *Code*.

Application for a declaratory opinion - Federal jurisdiction - Services for Indians - Constitutional Law - The union seeks a declaration that the employer is a federal work, undertaking or business pursuant to section 2 of the *Code* - The Board reiterated principles established by the Supreme Court of Canada - Exclusive federal jurisdiction over labour relations arises only if it can be shown that such jurisdiction forms an integral part of primary federal jurisdiction over some other federal object, in this case the cited object being Indians, and Lands reserved for the Indian

Motifs de décision

Institut professionnel de la fonction publique du Canada,
requérant,
et
Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre; Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario; Syndicat canadien de la fonction publique; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4373,
intimés,
et
Procureur général du Canada; Ministère du Procureur général de l'Ontario,
intervenants pour le compte des intimés,
et
Alliance de la Fonction publique du Canada,
intervenante pour le compte du requérant,
et
Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau,
partie intéressée.

CITÉ: Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Dossiers du Conseil: 23185-C
23481-C
23494-C

Décision n° 326
le 29 juillet 2005

Demande visant à obtenir une déclaration en vertu du paragraphe 15.1(2), du sous-alinéa 16p)(i) et de l'article 47.1 du *Code*.

Demande visant à obtenir un avis déclaratoire - Compétence fédérale - Services offerts aux Indiens - Droit constitutionnel - Le syndicat vise à obtenir une déclaration selon laquelle l'employeur constitue une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code* - Le Conseil a réitéré les principes énoncés par la Cour Suprême du Canada - Les relations de travail d'une entreprise relèvent de la compétence exclusive du gouvernement fédéral seulement quand il peut être établi que cette compétence fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur une autre matière

- To establish such jurisdiction, it must be shown that the power to regulate the labour relations in issue form an integral part of primary federal jurisdiction over Indians, and that Parliament has occupied the field by the provisions of the *Code* - In this case, it has not been shown that the new hospital is of primary Indian character - The facility is intended to address the health needs of all regional residents, Indians and non-Indians alike, and meet those needs in an equal fashion - Analyzed functionally, the undertaking in question is the delivery of culturally responsive health services; this is not a federal undertaking - Even if the obligation to provide the services in question to the relevant First Nations is assumed, it is not reasonable to assert that all federal treaty obligations must be met exclusively within enterprises comprised solely of employees governed by federal labour laws - The application for a declaration that the matter fell within federal legislative competence and was governed by the *Code* was dismissed.

fédérale, la matière en question dans l'affaire qui nous occupe étant les Indiens et les terres réservées aux Indiens - Pour établir cette compétence, il faut démontrer que le pouvoir de réglementer les relations de travail en cause fait partie de la compétence fédérale principale sur les Indiens et que le législateur a occupé le champ par les dispositions du *Code* - Dans la présente affaire, la preuve n'a pas été faite que le nouvel hôpital est principalement un hôpital indien - L'établissement vise à répondre aux besoins en matière de soins de santé de tous les résidents de la région, Indiens comme non-Indiens, et ce, de manière équitable - En appliquant le critère fonctionnel, l'entreprise de l'établissement en cause consiste à fournir des services de santé adaptés à la culture; il ne s'agit pas d'une entreprise fédérale - Même si l'obligation de fournir les services en question aux Premières Nations concernées est tenue pour acquise, il n'est pas raisonnable d'affirmer que toutes les obligations fédérales issues de traités doivent être remplies exclusivement par des entreprises comptant uniquement du personnel régi par les lois du travail fédérales - La demande visant à ce qu'il soit déclaré que l'affaire relevait de la compétence législative fédérale et était régie par le *Code* a été rejetée.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, panel Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A case management conference call was held on February 11, 2003, and a hearing was held on July 7 and 8, 2003, in Ottawa.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, Président du banc, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Un appel conférence sur la gestion des affaires s'est tenue le 11 février 2003 et l'affaire a été entendue les 7 et 8 juillet 2003 à Ottawa.

Appearances

Mr. Chris Rootham, Ms. Sarah Vowles and Mr. Steve Waller, for the Professional Institute of the Public Service of Canada;
Mr. Alain Piché, for the Public Service Alliance of Canada;
Mr. Wallace M. Kenny, Ms. Jennifer Norman and Mr. John McMillan, for the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre;
Mr. David Nicholson, Ms. Christine Schmidt, Ms. Michele Martin and Ms. Raymonde Boileau, for the Ontario Nurses' Association;
Mr. Nick Molanovic, Ms. Risa Pancer and Mr. Gerry Lava, for the Canadian Union of Public Employees, and the Canadian Union of Public Employees, Local 4373;

Ont comparu

M[e] Chris Rootham, M[me] Sarah Vowles et M[e] Steve Waller, pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
M. Alain Piché, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M[e] Wallace M. Kenny, M[me] Jennifer Norman et M. John McMillan, pour le Centre de santé Meno-Ya-Win de Sioux Lookout;
M. David Nicholson, M[me] Christine Schmidt, M[me] Michele Martin et M[me] Raymonde Boileau, pour l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario;
M. Nick Molanovic, M[me] Risa Pancer et M. Gerry Lava, pour le Syndicat canadien de la fonction publique et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4373;

Mr. Geoffrey S. Lester, for the Attorney General of Canada;
Mr. Dan Guttman, for the Ministry of the Attorney General of Ontario.

[1] The present matter commenced with an application by the Professional Institute of the Public Service of Canada (the PIPSC) dated August 21, 2002, requesting a declaration pursuant to sections 15.1(2), 16(p)(i) and 47.1 of the *Code* that the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre (the SLMHC), located in Sioux Lookout in Northern Ontario, is a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the *Code*. The PIPSC requested the declaration in respect of the SLMHC "because of its primarily Indian character."

[2] The application on that date indicated and it is the case that the SLMHC had resulted from the merger of two hospitals, one under Ontario provincial jurisdiction and governed by the Ontario *Labour Relations Act*, the other under federal jurisdiction because it primarily provided services to First Nations patients. The two merged hospitals had been the Sioux Lookout District Health Centre (SLDHC) (under provincial jurisdiction) and the Sioux Lookout Zone Hospital (SLZH) under federal jurisdiction. The SLDHC had served the local general population of the Town of Sioux Lookout from two sites, a 20-bed extended care facility and a 29-bed regular health centre. The SLZH had been established in 1950 by the Government of Canada originally to provide tuberculosis treatment to First Nations people in the Nishnawbe-Aski area. However, the hospital had evolved to become a general acute care hospital. With 39 beds in its main facility, the SLZH provided services to Aboriginal patients but also provided some services to other regional inhabitants. It acted as a referral centre to 18 nursery stations and other health centres and satellite facilities located throughout the Sioux Lookout District, which largely served First Nations patients. It was operated by the First Nations Inuit Health Branch of Health Canada.

[3] The merger of the two hospitals was agreed upon by four parties: the Nishnawbe-Aski Nation on behalf of the Sioux Lookout Zone First Nations; Her Majesty the Queen in right of Canada; Her Majesty the Queen in right of the Province of Ontario; and the Town of Sioux Lookout. The agreement between the four parties not

M. Geoffrey S. Lester, pour le Procureur général du Canada;
M. Dan Guttman, pour le ministère du Procureur général de l'Ontario.

[1] L'affaire en instance découle d'une demande de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'IPFPC), en date du 21 août 2002, visant à obtenir une déclaration en vertu du paragraphe 15.1(2), de l'alinéa 16p)(i) et de l'article 47.1 du *Code* selon laquelle le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre (le SLMHC), situé à Sioux Lookout au Nord de l'Ontario, constitue une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code*. L'IPFPC demandait cette déclaration «en raison de la quiddité indienne principale» (traduction) du SLMHC.

[2] La demande en cause indiquait à juste titre que le SLMHC résultait de la fusion de deux hôpitaux, l'un relevant de la compétence de la province de l'Ontario et régi par la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario et l'autre relevant de la compétence fédérale du fait qu'il prodiguait principalement des services à des patients des Premières nations. Il s'agissait, dans le premier cas, du Sioux Lookout District Health Centre (SLDHC) et, dans le deuxième cas, de l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout (HZSL). Le SLDHC avait servi l'ensemble de la population locale de la municipalité de Sioux Lookout dans deux établissements, soit un centre de soins de longue durée de 20 lits et un centre de santé conventionnel de 29 lits. L'HZSL avait initialement été créé en 1950, par le gouvernement du Canada, dans le but d'offrir des traitements contre la tuberculose aux membres des Premières nations de la région de Nishnawbe-Aski. Cependant, au fil des années, il était devenu un hôpital conventionnel de soins de courte durée. Dans l'établissement principal, qui comptait 39 lits, on soignait les patients autochtones en plus d'offrir certains services aux autres résidents de la région. L'HZSL faisait office de centre d'aiguillage pour les 18 centres de soins infirmiers et autres centres de santé et pour les installations satellites disséminées dans le district de Sioux Lookout, qui soignaient principalement des patients des Premières nations. Il était exploité par la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits de Santé Canada.

[3] La fusion des deux hôpitaux a fait l'objet d'un accord entre quatre parties, en l'occurrence la nation Nishnawbe-Aski, au nom des Premières nations de la zone de Sioux Lookout; Sa Majesté la Reine du chef du Canada; Sa Majesté la Reine du chef de la province de l'Ontario; et la municipalité de Sioux Lookout.

surprisingly was called the Sioux Lookout Four-Party Hospital Services Agreement (the Four-Party Agreement or the agreement). The agreement was dated April 11, 1997.

[4] The preamble of the Four-Party Agreement sets out much of the background of the two hospitals, which the agreement sought to combine into one.

PREAMBLE

The Town of Sioux Lookout is the current location of two hospitals: the Sioux Lookout District Health Centre and the Sioux Lookout Zone Hospital. Each has a distinctive history, and each has come to represent a place of importance for the people who use its services.

The Sioux Lookout General Hospital was built in 1923, after a local train accident inspired townspeople to mount a fundraising campaign. The first hospital was located on the site of the present Town Clinic and for a time, served the medical needs of all Sioux Lookout District residents. In 1950 the General Hospital was rebuilt at its current location. The hospital became a corporation without share capital governed by the *Corporations Act* (Ontario) in 1990 and was renamed the Sioux Lookout District Health Centre ("DHC"). The 20-bed Wm. A. "Bill" George Extended Care Facility was opened on a new site as part of the Health Centre's operations in 1991. The 29-bed District Health Centre provides services to people from Sioux Lookout, Hudson and the surrounding area. Its history has always been characterized by substantial personal involvement and fundraising on the part of town and area residents.

A second hospital was established in Sioux Lookout in 1950 by the Government of Canada primarily to provide tuberculosis treatment to the First Nations people of the Nishnawbe-Aski area. As the tuberculosis epidemic decreased, the Sioux Lookout Indian Hospital took on the role of a general acute care facility. The facility changed its name to the Sioux Lookout Zone Hospital in 1971 and extended care to non-Native residents. As Medical Services Branch built nursing stations and health clinics in the 28 northern First Nation communities, the bond between the Zone Hospital and the north strengthened. Today the 39-bed facility acts as the hub of medical services for Nishnawbe people from the Sioux Lookout District. It also acts as a referral centre to 18 nursing stations and numerous health centres and satellite facilities located in these communities. District First Nations People feel closely connected with their hospital and its services.

In 1992, Nishnawbe-Aski Nation on behalf of the Sioux Lookout District Chiefs, invited the Governments of Canada and Ontario and the Town of Sioux Lookout to explore the idea of combining hospital services in Sioux Lookout. The Sioux

L'accord entre les parties a bien entendu été appelé l'accord quadripartite sur les services hospitaliers de Sioux Lookout (l'accord quadripartite ou l'accord). Cet accord a été signé le 11 avril 1997.

[4] Le préambule de l'accord quadripartite relate en grande partie l'histoire des deux hôpitaux fusionnés.

PRÉAMBULE

La municipalité de Sioux Lookout compte actuellement deux hôpitaux, soit le Sioux Lookout District Health Centre et l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout. Chaque établissement a sa propre histoire et en est venu à revêtir une importance particulière pour les utilisateurs de ses services.

L'hôpital général de Sioux Lookout a été construit en 1923, après qu'un accident ferroviaire dans la localité eut incité les citoyens de la municipalité à organiser une collecte de fonds. Le premier hôpital était situé à l'emplacement de l'actuelle clinique municipale; pendant de nombreuses années, il a répondu aux besoins médicaux de tous les résidents du district de Sioux Lookout. En 1950, l'Hôpital général a été reconstruit à son emplacement actuel. L'établissement s'est constitué en société sans capital-actions sous le régime de la *Loi sur les personnes morales* (Ontario) en 1990 et a changé d'appellation pour devenir le Sioux Lookout District Health Centre («DHC»). Le Wm. A. «Bill» George Extended Care Facility, un établissement de 20 lits, a ouvert ses portes à un nouvel emplacement dans le cadre des opérations du centre de santé en 1991. Le Centre de santé du district, qui compte 29 lits, offre des services de santé aux résidents de Sioux Lookout, d'Hudson et de la région environnante. Depuis sa création, l'hôpital a toujours pu compter sur l'immense implication personnelle et la très grande générosité des résidents de la municipalité et des environs.

En 1950, le gouvernement du Canada a établi un second hôpital à Sioux Lookout dans le but principalement d'offrir des traitements contre la tuberculose aux membres des Premières nations de la région de Nishnawbe-Aski. Une fois l'épidémie de tuberculose résorbée, l'hôpital indien de Sioux Lookout est devenu un établissement général de soins de courte durée. Il a pris l'appellation d'Hôpital de la zone de Sioux Lookout en 1971 afin d'offrir aussi des services aux résidents non autochtones. À mesure que la Direction des services médicaux établissait des centres de soins infirmiers et des cliniques de santé dans les 28 collectivités des Premières Nations du Nord de la province, les résidents du Nord concevaient un attachement toujours plus grand pour l'Hôpital de la zone. L'établissement de 39 lits est devenu le centre principal de services médicaux pour le peuple Nishnawbe du district de Sioux Lookout. Il fait également office de centre d'aiguillage pour les 18 centres de soins infirmiers et les nombreux centres de santé ainsi que pour les installations satellites situées dans ces collectivités. Les membres des Premières nations du district sont très attachés à leur hôpital et à ses services.

En 1992, la nation Nishnawbe-Aski, au nom des chefs du district de Sioux Lookout, a invité les gouvernements du Canada et de l'Ontario ainsi que la municipalité de Sioux Lookout à examiner la possibilité de fusionner les deux

Lookout Town Council appointed representatives from Town Council and other representatives recommended by the Board of Directors of the DHC. The four Parties established the Sioux Lookout Hospital Negotiating Committee. The Parties made four primary commitments:

• to develop an agreement on combining hospital and related services;
• to improve health and health care services;
• to better balance health care services between prevention and treatment of illness; and
• to strengthen relationships among all the Parties.

We see this process as an opportunity. Though our existing hospitals have served us well, they are aging and need to be replaced. By working together, we can establish a new hospital for all and eliminate the current duplication in Sioux Lookout hospital services. We can also redirect more resources towards community health needs.

This Agreement is the result of four years of discussions. Through it, we agree to combine the resources of our two existing hospitals and develop one new high quality hospital in Sioux Lookout. This facility and its directly related services will respect the cultural and linguistic diversity of all the people in our District and provide equal care to all, including Sioux Lookout townspeople, people from the surrounding area, and First Nations People from the Nishnawbe-Aski area.

Though not a signatory to this Agreement, the Board of the Sioux Lookout District Health Centre Corporation has, by resolution, expressed support for this Agreement and, in particular, support for combining the DHC's resources with the resources of the Sioux Lookout Zone Hospital in a new hospital arrangement. (A copy of the supporting resolutions are attached hereto in Appendix A.) ...

[5] Certain provisions of the agreement of April 11, 1997, which were drawn to the Board's particular attention during argument, should also be considered here, although the entire document is of course of relevance.

[6] Article 1 of the agreement contains definitions. It defines combined hospital and health care services in article 1.5 of the agreement.

1.5 "Combined Hospital and Health Care Services" means,

(a) acute care, patient support, chronic care, respite care, palliative care, long term institutional care in the Wm. A. "Bill" George Extended Care Facility, the immediately related services of Community Counselling and Addictions Services and Land Ambulance for the Combined Catchment Area population;

hôpitaux de Sioux Lookout. Le conseil municipal de Sioux Lookout a dépêché des représentants du conseil et d'autres représentants recommandés par le conseil d'administration du DHC. Les quatre parties ont établi le comité de négociation de l'hôpital de Sioux Lookout et pris quatre grands engagements:

• rédiger un accord sur la fusion des services hospitaliers et connexes;
• améliorer les services de santé et de soins de santé;
• trouver un meilleur équilibre entre la prévention et le traitement des maladies;
• renforcer les liens entre les parties.

Nous considérons ce processus comme une occasion à saisir. Bien que les hôpitaux actuels nous aient bien servis, ils sont devenus vétustes et doivent être remplacés. En conjuguant nos efforts, nous pouvons établir un nouvel hôpital pour tous et toutes et éliminer le dédoublement actuel des services hospitaliers à Sioux Lookout. Nous pouvons aussi mieux réorienter les ressources pour répondre aux besoins de la communauté en matière de santé.

Le présent accord est l'aboutissement de quatre années de discussions. Par notre signature, nous convenons de fusionner les ressources des deux hôpitaux actuels et de créer un nouvel hôpital de grande qualité à Sioux Lookout. Cet établissement et les services qui y sont directement reliés respecteront la diversité culturelle et linguistique de l'ensemble de la population du district et fournira des soins équitables à tous et à toutes, y compris les résidents de Sioux Lookout, la population des environs et les membres des Premières nations de la région de Nishnawbe-Aski.

Sans être signataire du présent accord, le conseil de la Sioux Lookout District Health Centre Corporation s'est prononcé, par voie de résolution, en faveur de l'accord et, notamment, de la fusion des ressources du DHC et de l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout pour créer un nouvel établissement hospitalier. (Une copie des résolutions d'appui est jointe aux présentes à l'annexe A.) ...

(traduction)

[5] Il y a également lieu de mentionner certaines dispositions de l'accord du 11 avril 1997, sur lesquelles les parties ont attiré l'attention du Conseil durant les plaidoiries. Il va cependant de soi que tout le document est pertinent en l'espèce.

[6] L'article 1 contient des définitions. Les services fusionnés de soins hospitaliers et de soins de santé y sont définis au paragraphe 1.5.

1.5 «Services hospitaliers et de soins de santé fusionnés»

a) soins de courte durée, aide aux patients, soins pour malades chroniques, soins de relève, soins palliatifs, soins de longue durée offerts par le Wm. A. «Bill» George Extended Care Facility, les services immédiatement connexes de counselling communautaire et de traitement des toxicomanies et le service d'ambulance terrestre pour la population de la circonscription hospitalière fusionnée desservie;

(b) the hospital-managed out-patient care services which are currently, or will be, co-located with the services listed in paragraph (a); and

(c) residential detoxification services;

[7] Article 1.6 indicates that "'First Nations People' means people registered under the *Indian Act* (Canada) as status Indians."

[8] Article 2 of the Four-Party Agreement concerns itself with health goals and philosophies. It takes a broad view of health, concerned with its mental, social and spiritual aspects as well as with its physical aspects.

[9] Article 2.4 specifically notes:

ARTICLE TWO
HEALTH GOALS AND PHILOSOPHIES

...

2.4 We affirm the importance of the Primary Health Care Model as defined by the World Health Organization of the United Nations. Major ideas of the primary health care model include:

• a holistic definition of health with physical, mental, social and spiritual aspects,
• providing a range of essential promotion, preventive, supportive, curative and rehabilitative services at various levels in a region or district,
• encouraging cooperation and teamwork among health workers, and with a wide range of areas such as housing, education, environment, employment,
• empowering individuals, families and communities,
• emphasizing community participation and development.

[10] Article 2.7 indicates that the purpose of the agreement is to improve both the hospital and community health services available to all people in the Sioux Lookout District. It is indicated that the parties are of the view that by joining the hospitals' services together funding will be freed up to reinvest in community health services.

[11] Article 3 concerns itself with governmental responsibilities for health services. Article 3.3 specifically indicates:

b) services en consultation externe administrés par l'hôpital qui sont actuellement offerts ou qui seront offerts au même endroit que les services mentionnés à l'alinéa a);

c) services de désintoxication en établissement;

(traduction)

[7] Le paragraphe 1.6 indique que ««membres des Premières nations» désigne les Indiens inscrits en vertu de la *Loi sur les Indiens* (du Canada).»

[8] L'article 2 définit les objectifs et principes en matière de santé, lesquels procèdent d'une optique générale qui englobe les aspects mentaux, sociaux, spirituels et physiques.

[9] Le paragraphe 2.4 indique expressément ce qui suit:

ARTICLE DEUX
OBJECTIFS ET PRINCIPES EN MATIÈRE DE SANTÉ

...

2.4 Nous faisons nôtre le modèle de soins de santé primaire défini par l'Organisation mondiale de la santé des Nations Unies. Les grands principes du modèle sont les suivants:

• définition holistique de la santé englobant ses aspects physiques, mentaux, sociaux et spirituels;
• offrir un éventail de services essentiels de promotion, de prévention, de soutien, de réadaptation et de soins, à divers degrés, dans une région ou un district;
• encourager la coopération et l'esprit d'équipe parmi les travailleurs de la santé dans un vaste éventail de domaines tels que l'habitation, l'éducation, l'environnement et l'emploi;
• habiliter les individus, les familles et les collectivités;
• mettre l'accent sur la participation et le développement communautaire.

(traduction)

[10] Le paragraphe 2.7 indique que l'accord vise à améliorer les services de santé hospitaliers et communautaires offerts à l'ensemble de la population du district de Sioux Lookout. Il est indiqué que les parties sont d'avis que la fusion des deux hôpitaux permettra de réaliser des économies qui pourront être réinvesties dans les services de santé communautaires.

[11] L'article 3 porte sur les responsabilités gouvernementales relativement aux services de santé. Le paragraphe 3.3 indique expressément ce qui suit:

3.3 The Government of Ontario has constitutional authority to legislate in relation to health care services, including hospital services, provided in Ontario.

[12] Article 3.7 indicates:

3.7 All people of the Sioux Lookout District will have full and equal access to all insured hospital services provided by the New Hospital Corporation and those related health care services set out in clause 4.6.4 that are insured services, subject to and in accordance with the provisions of the *Health Insurance Act* (Ontario). Mechanisms for access shall be the same as those available to other people of Ontario through provincial legislation in accordance with the *Canada Health Act*, bearing in mind the unique characteristics of the Sioux Lookout District.

[13] Article 3.9 indicates:

3.9 Ontario supports the continued implementation of its Aboriginal Health Policy, and acknowledges the need to improve the health of First Nations People, families and communities through equitable access to health care, improved standards of care, provision of culturally appropriate services and promotion of healthy environment.

[14] Article 4.5 sets out the principles of services that will apply in respect of the newly established hospital corporation. Article 4.5.1(g) indicates:

4.5.1(g) The New Hospital Corporation will provide health care in a manner appropriate to client's age, language and culture, including diet.

[15] Article 4.6 indicates that in-patient acute care services in the hospital will include access to traditional Aboriginal healers.

[16] The provisions of article 7 of the Four-Party Agreement respecting governance of the new hospital corporation are of importance and article 7 is set out here in its entirety:

3.3 Le gouvernement de l'Ontario est habilité par la Constitution à adopter des lois relativement aux services de soins de santé, y compris les services hospitaliers, fournis en Ontario.

(traduction)

[12] Le paragraphe 3.7 précise ce qui suit:

3.7 L'ensemble de la population du district de Sioux Lookout a accès, sans restriction aucune et en toute égalité, à tous les services hospitaliers assurés fournis par la nouvelle association hospitalière et aux services de soins de santé connexes indiqués au paragraphe 4.6.4 qui sont assurés, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'assurance-santé* (de l'Ontario) et conformément à celles-ci. Les moyens d'accès sont identiques à ceux prévus par la législation provinciale pour les autres résidents de l'Ontario en vertu de la *Loi canadienne sur la santé*, en tenant compte des caractéristiques uniques du district de Sioux Lookout.

(traduction)

[13] Le paragraphe 3.9 indique ceci:

3.9 L'Ontario appuie la poursuite de la mise en oeuvre de la politique provinciale sur la santé des autochtones et reconnaît la nécessité d'améliorer la santé des membres, familles et collectivités des Premières nations par l'accès équitable à des soins de santé, de meilleures normes de diligence, la prestation de services adaptés à la culture et la promotion d'un environnement sain.

(traduction)

[14] Le paragraphe 4.5 définit les principes de service qui s'appliqueront à la nouvelle association hospitalière. À cet égard, l'alinéa 4.5.1g) indique ce suit:

4.5.1g) La nouvelle association hospitalière fournit des soins de santé en tenant compte de l'âge, de la langue et de la culture, régime alimentaire compris, de la clientèle.

(traduction)

[15] Le paragraphe 4.6 indique que les services de soins internes de courte durée offerts par l'hôpital comprennent l'accès à des guérisseurs autochtones traditionnels.

[16] L'article 7 de l'accord quadripartite relatif à la régie de la nouvelle association hospitalière est considéré comme important; il convient donc de le reproduire en entier:

ARTICLE SEVEN
GOVERNANCE OF NEW HOSPITAL CORPORATION

7.1 The Parties agree that the special Act will provide for the principle of proportional representation by population to determine the composition of the Board of Directors. The composition shall be determined by the proportion of the populations of the First Nations communities in the Sioux Lookout Zone to the populations of the Southern Communities. Efforts will also be made to obtain continuity between the membership of the Transition Team and the membership of the first Board of Directors.

7.2 In keeping with the principle of proportional representation by population set out in clause 7.1 and until changed pursuant to the Act or by-laws of the New Hospital Corporation, the special Act will provide that the Board shall consist of the following members:

• Ten (10) members representing the Sioux Lookout Zone First Nations, appointed in the manner deemed appropriate by the First Nations.

• Five (5) members representing the Southern Communities. To provide continuity between the Transition Team and Board, for the first year after incorporation of the New Hospital Corporation, these members shall include the four members of the Transition Team appointed by the Southern Communities. For two years after incorporation, these members shall include three members of the Transition Team appointed by the Southern Communities, and for three years after incorporation these members shall include one member of the Transition Team appointed by the Southern Communities.

• The physicians required to sit on the Board *ex officio* by the Hospital Management Regulation made under the *Public Hospitals Act*.

• One First Nations traditional healer selected by the Elders.

7.3 The Parties agree with the principle that the Board of Directors of the New Hospital Corporation shall take steps to amend the composition of the Board at such time or times that the composition no longer fairly reflects the proportion described in clause 7.1.

7.4 The Parties agree that the Board of Directors will prepare and provide to each of the Parties an annual report and assessment of the implementation of this Agreement. This obligation will end with the fourth year after the date of this Agreement.

7.5 The Parties agree that the Board of Directors will cause the New Hospital Corporation to provide information annually to its members on its activities and finances. The information shall also be provided to the Parties and the people of the Combined Catchment Area, using culturally appropriate communication mechanisms.

ARTICLE SEPT
RÉGIE DE LA NOUVELLE ASSOCIATION HOSPITALIÈRE

7.1 Les parties conviennent que la loi spéciale consacrera le principe de la représentation proportionnelle par la population pour déterminer la composition du conseil d'administration. La composition est établie en fonction du rapport entre la population des collectivités des Premières nations résidant dans la zone de Sioux Lookout et la population des collectivités du Sud de la province. Des mesures sont également prises pour assurer la continuité entre l'équipe de transition et le premier conseil d'administration.

7.2 En conformité avec le principe de la représentation proportionnelle par la population établi au paragraphe 7.1, et à moins de modifications apportées par la loi ou les règlements administratifs de la nouvelle association hospitalière, la loi spéciale porte que le conseil d'administration est composé comme suit:

• dix (10) membres représentant les Premières nations de la zone Sioux Lookout, nommés de la manière jugée pertinente par les Premières nations.

• cinq (5) membres représentant les collectivités du Sud. Afin d'assurer la continuité entre l'équipe de transition et le conseil d'administration, le conseil comprend les quatre membres de l'équipe de transition nommés par les collectivités du Sud pendant la première année suivant la constitution de la nouvelle association hospitalière, puis trois membres de la même équipe pendant les deux années suivant la constitution et un membre pendant les trois années suivant la constitution.

• les médecins tenus de siéger d'office au conseil d'administration en vertu du *Hospital Management Regulation* pris en vertu de la *Loi sur les hôpitaux publics*.

• un guérisseur traditionnel des Premières nations choisi par les Anciens.

7.3 Les parties souscrivent au principe selon lequel le conseil d'administration de la nouvelle association hospitalière doit prendre les mesures nécessaires pour modifier sa composition lorsque celle-ci ne reflète plus équitablement la proportion mentionnée au paragraphe 7.1.

7.4 Les parties conviennent que le conseil d'administration doit préparer et fournir à chaque partie un rapport annuel et une évaluation de la mise en oeuvre du présent accord. Cette obligation s'éteint la quatrième année suivant la date du présent accord.

7.5 Les parties conviennent que le conseil d'administration fait en sorte que la nouvelle association hospitalière fournit de l'information sur ses activités et sa situation financière à ses membres chaque année. Cette information doit également être communiquée aux parties et à la population de la circonscription hospitalière fusionnée servie, en utilisant des moyens de communication adaptés à la culture.

(traduction)

[17] The provisions of articles 8.1 and 8.2 of the Four-Party Agreement should also be considered:

> **ARTICLE EIGHT**
> **ONTARIO ACTS AND REGULATIONS**
>
> 8.1 All Parties desire to ensure that patient care is provided in a manner that is respectful of the languages, cultures and spiritual beliefs of the communities to be served. In recognition of this, Ontario agrees to take such steps as are within its powers to obtain exemptions for the New Hospital Corporation from regulations made under the *Public Hospitals Act*, the *Health Promotion and Protection Act* and any other health related Act necessary to enable the New Hospital Corporation to provide culturally appropriate care to First Nations People. "Culturally appropriate care" specifically includes provision of traditional First Nations foods.
>
> 8.2 Should the need arise for additional exemptions required for culturally appropriate care, the Transition Team or the Board of Directors of the New Hospital Corporation shall request such exemptions in writing from Ontario stating the reasons for the request. Within one month of receiving the request and reasons, representatives of Ontario shall meet with the Transition Team or Board to discuss ways of satisfying the request.

[18] The agreement also provided that the two hospitals to be combined would be combined within a new hospital building to be located in the Town of Sioux Lookout. There was specific provision made in the agreement recognizing that the First Nations interest was to have the location of the new hospital on federal land and to maintain their symbolic link to the federal government, and indeed there is provision for the new hospital to be constructed on federal land although not on a First Nations reserve. The agreement commits both levels of government, Canada and Ontario, to providing funding to the combined hospital. Canada's capital contribution is spelled out and there is commitment to the payment of operating costs for four years following incorporation of the new hospital corporation. It is indicated that following the initial four-year contribution Canada intends, subject to annual appropriations, to enter into a new agreement with the First Nations in the Sioux Lookout Zone, to provide additional funding for utilization in accordance with a community health reinvestment plan.

[17] Il convient également de reproduire les dispositions des paragraphes 8.1 et 8.2 de l'accord quadripartite:

> **ARTICLE HUIT**
> **LOIS ET RÈGLEMENTS DE L'ONTARIO**
>
> 8.1 Les parties désirent s'assurer que les soins sont prodigués en respectant la langue, la culture et les croyances spirituelles des collectivités servies. À cet égard, la province de l'Ontario s'engage à prendre les moyens qui sont en son pouvoir pour obtenir, pour le compte de la nouvelle association hospitalière, les dérogations nécessaires aux règlements pris en vertu de la *Loi sur les hôpitaux publics*, la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* et toute autre loi connexe en matière de santé pour permettre à la nouvelle association hospitalière de fournir aux membres des Premières nations des soins adaptés à leur culture. La notion de «soins adaptés à la culture» englobe expressément l'offre de mets traditionnels des Premières nations.
>
> 8.2 Dans les cas où d'autres dérogations sont jugées nécessaires pour fournir des soins adaptés à la culture, l'équipe de transition ou le conseil d'administration du nouvel hôpital doit adresser une demande par écrit en ce sens au gouvernement de l'Ontario en exposant les motifs de sa requête. Dans le mois suivant la réception de la demande motivée, des représentants du gouvernement de l'Ontario rencontrent l'équipe de transition ou le conseil d'administration du nouvel hôpital pour discuter des moyens d'y répondre.
>
> (traduction)

[18] L'accord prévoyait également que les deux hôpitaux concernés seraient regroupés dans un nouvel établissement situé dans la municipalité de Sioux Lookout. Une disposition reconnaissait expressément que l'intérêt des Premières nations était de faire construire le nouvel hôpital sur des terres fédérales et de préserver leur lien symbolique avec le gouvernement fédéral; il existe effectivement une disposition indiquant que le nouvel hôpital sera construit sur des terres fédérales, mais non dans une réserve des Premières nations. L'accord fait état de l'engagement des deux ordres de gouvernement, fédéral et provincial, à fournir des fonds à l'hôpital fusionné. L'apport en capital du gouvernement fédéral est précisé en toutes lettres; s'y greffe aussi la prise en charge des frais d'exploitation pendant les quatre années suivant la constitution de la nouvelle association hospitalière. Il est indiqué qu'à l'issue de cette période initiale de quatre ans, le gouvernement du Canada entend, sous réserve des crédits annuels alloués, conclure un nouvel accord avec les Premières nations de la zone de Sioux Lookout afin de verser des fonds supplémentaires pour la réalisation d'un plan de réinvestissement dans les soins de santé communautaires.

[19] In due course, the Four-Party Agreement was confirmed by legislation of the Province of Ontario, *An Act to Establish the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre* (cited as the *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, Stats Ontario 2001 Chapter, PR-17*). Since this legislation is not lengthy, it is quoted here in its entirety.

An Act to establish the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Preamble

The Nishnawbe-Aski Nation, The Corporation of the Municipality of Sioux Lookout and the board of governors of the Sioux Lookout District Health Centre have applied for special legislation to establish the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre and to dissolve the Sioux Lookout District Health Centre. The application is made in accordance with an agreement entered into on April 11, 1997 by the Nishnawbe-Aski Nation on behalf of the Sioux Lookout Zone First Nations, Her Majesty the Queen in right of Canada, Her Majesty the Queen in right of the Province of Ontario and The Town of Sioux Lookout (the "Four-Party Agreement").

It is appropriate to grant the application.

Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

Health Centre established

1.(1) Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is hereby established as a corporation without share capital

Same

(2) The Health Centre is composed of the members of its board and such other persons as may be authorized by a by-law of the board.

Object of the Health Centre

2.(1) The object of the Health Centre is to serve the health care needs primarily of persons in the Municipality of Sioux Lookout, in the Township of Pickle Lake, in the areas without municipal organization surrounding them and in those First Nations communities that historically have been served by the hospitals of Sioux Lookout.

Same

(2) Without limiting the generality of subsection (1), the Health Centre shall establish and operate such hospital facilities and provide for such services and programs as the board considers necessary.

Powers of the Health Centre

3. The Health Centre has the capacity and the rights, powers and privileges of a natural person.

[19] En temps voulu, l'accord quadripartite a été confirmé par une loi de la province de l'Ontario, intitulée *An Act to Establish the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre* (ou *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, Stats Ontario 2001 Chapter, PR-17*). Le texte de la loi étant relativement court, il est reproduit intégralement ci-dessous.

Loi établissant le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Préambule

La nation Nishnawbe-Aski, la Société de la municipalité de Sioux Lookout et le conseil des gouverneurs du Centre de santé du district de Sioux Lookout ont présenté une demande en vue de l'adoption d'une loi spéciale pour établir le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre et dissoudre le Sioux Lookout District Health Centre. La demande est présentée conformément à un accord conclu le 11 avril 1997 par la nation Nishnawbe-Aski au nom des Premières nations de la zone de Sioux Lookout, Sa Majesté la Reine du chef du Canada, Sa Majesté la Reine du chef de la province de l'Ontario et la municipalité de Sioux Lookout (l'«accord quadripartite»).

Il convient d'accueillir la demande.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte:

Établissement du centre de santé

1.(1) Le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre est par les présentes établi en société sans capital-actions.

Idem

(2) Le centre de santé est composé des membres de son conseil d'administration et des autres personnes autorisées par règlement administratif du conseil.

Objectif du centre de santé

2.(1) Le centre de santé a pour objectif de répondre aux besoins de santé primaires des résidents de la municipalité de Sioux Lookout, dans le comté du lac Pickle, dans les régions dépourvues d'organisme municipal dans les environs ainsi que dans les collectivités des Premières nations historiquement servies par les hôpitaux de Sioux Lookout.

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le centre de santé établit et exploite les installations hospitalières et fournit les services et programmes jugés nécessaires par le conseil d'administration.

Pouvoirs du centre de santé

3. Le centre de santé a la capacité et les droits, pouvoirs et privilèges d'une personne physique.

Board

4.(1) The affairs of the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre shall be managed by its board.

Composition

(2) The board of the Health Centre is composed of the following members:

1. The persons required by the *Public Hospitals Act*.

2. Such other persons as the by-laws specify, to be selected in the manner provided by by-law.

Proportional representation

(3) The by-law governing board membership must ensure that the composition of the board meets the requirements of the principle of proportional representation by population as described in Article 7.1 of the Four-Party Agreement.

Duty

(4) Each board member has a duty to serve the best interests of the Health Centre.

Term of office

(5) The term of office of board members is as established by by-law.

Vacancy

(6) A vacancy on the board shall be filled in the manner provided by by-law.

Same

(7) Criteria for determining when a vacancy occurs may be established by by-law.

Same

(8) If one or more positions on the board is vacant, the board shall be deemed to be properly constituted for a period not exceeding 90 days after the deficiency in the number of members first occurs.

First board, members

(9) The following persons are appointed as board members when this Act comes into force:

1. The persons required by the *Public Hospitals Act*.

2. John A. Baird, Eugene Clifford Bull, Roger Christopher Cromarty, John Cutfeet, Ennis Francis Fiddler, Jonas J. Fiddler, Josias Fiddler, Marguerite Ann Hoey, Lorraine Kenny, Kai Eric Koivukoski, Knowles E. McGill, Wallace M. McKay, Orpah McKenzie, Margaret Anne Sanders, Roy Spence and Laureen Wassaykeesic.

Conseil d'administration

4.(1) Les affaires du Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre sont gérées par le conseil d'administration.

Composition

(2) Le conseil d'administration du centre de santé est composé comme suit:

1. les personnes prévues par la *Loi sur les hôpitaux publics*.

2. les autres personnes prévues par règlement administratif, de la manière précisée par ce règlement.

Représentation proportionnelle

(3) Le règlement administratif régissant le nombre de membres du conseil d'administration fait en sorte que sa composition respecte le principe de la représentation proportionnelle par la population mentionné au paragraphe 7.1 de l'accord quadripartite.

Devoir

(4) Chaque membre du conseil d'administration a le devoir de servir les intérêts supérieurs du centre de santé.

Mandat

(5) La durée du mandat des membres du conseil d'administration est fixée par règlement administratif.

Vacances

(6) Les postes vacants du conseil d'administration sont comblés de la manière prévue par règlement administratif.

Idem

(7) Des critères peuvent être établis par règlement administratif pour déterminer quand survient une vacance.

Idem

(8) En cas d'une ou de plusieurs vacances, le conseil d'administration est réputé être constitué comme il se doit pour une période n'excédant pas 90 jours suivant la première vacance.

Premier conseil d'administration

(9) Les personnes suivantes deviennent membres du conseil d'administration à la date d'entrée en vigueur de la présente Loi:

1. les personnes prévues par la *Loi sur les hôpitaux publics*.

2. John A. Baird, Eugene Clifford Bull, Roger Christopher Cromarty, John Cutfeet, Ennis Francis Fiddler, Jonas J. Fiddler, Josias Fiddler, Marguerite Ann Hoey, Lorraine Kenny, Kai Eric Koivukoski, Knowles E. McGill, Wallace M. McKay, Orpah McKenzie, Margaret Anne Sanders, Roy Spence et Laureen Wassaykeesic.

First board, term of office

(10) Each board member appointed by paragraph 2 of subsection (9) holds office until immediately after the third annual meeting of the Health Centre.

Four-Party Agreement

5.(1) The Health Centre shall make a copy of the Four-Party Agreement available for inspection by the public upon request.

Same

(2) The Health Centre may delegate its duty under subsection (1) to the Clerk of the Municipality of Sioux Lookout, the Nishnawbi-Aski Nation or both.

Traditional foods

6.(1) The Health Centre may make available to patients, their visitors and Health Centre staff uninspected meat from animals and birds killed by way of hunting.

Same

(2) The Health Centre shall comply with such requirements relating to the uninspected meat as may be established under the *Health Protection and Promotion Act*.

Transfers from predecessor corporation

7.(1) On the day that section 11 comes into force, the assets and liabilities of the Sioux Lookout District Health Centre immediately before that section comes into force are assets and liabilities of the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Proceedings

(2) On the day that section 11 comes into force, the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre replaces the Sioux Lookout District Health Centre as a party in any ongoing proceeding.

Claims

(3) Claims that may be made by or against the Sioux Lookout District Health Centre, as it exists immediately before section 11 comes into force, may be made by or against the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre in its place when that section comes into force.

Transfers of gifts, etc.

8. On the day that section 11 comes into force, all gifts, trusts and bequests made to or intended for the Sioux Lookout District Health Centre shall be construed as gifts, trust and bequests to the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre for the purpose of carrying out its objects, unless the gift, trust or bequest expressly provides otherwise.

Mandat du premier conseil d'administration

(10) Les membres du conseil d'administration indiqués au paragraphe 2 de l'article (9) occupent leur charge jusqu'à la clôture de la troisième assemblée annuelle du centre de santé.

Accord quadripartite

5.(1) Le centre de santé met une copie de l'accord quadripartite à la disposition du public, sur demande.

Idem

(2) Le centre de santé peut déléguer ses obligations en vertu du paragraphe (1) au greffier de la municipalité de Sioux Lookout, à la nation Nishnawbi-Aski, ou aux deux.

Mets traditionnels

6.(1) Le centre de santé offre aux patients, à leurs visiteurs et au personnel du centre de santé de la viande non inspectée d'animaux et d'oiseaux tués à la chasse.

Idem

(2) Le centre de santé se conforme aux exigences relatives à la viande non inspectée qui peuvent être établies en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*.

Cessions de l'association antérieure

7.(1) Le jour de l'entrée en vigueur de l'article 11, les éléments d'actif et de passif du Sioux Lookout District Health Centre immédiatement avant l'entrée en vigueur de cette disposition deviennent les éléments d'actif et du passif du Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre

Procédures judiciaires

(2) Le jour de l'entrée en vigueur de l'article 11, le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre est substitué au Sioux Lookout District Health Centre à titre de partie à toute procédure judiciaire.

Revendications

(3) Les revendications qui peuvent être faites par ou contre le Sioux Lookout District Health Centre, tel qu'il existe immédiatement avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 11, peuvent être faites par ou contre le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre à compter du jour de l'entrée en vigueur de cette disposition.

Cession de dons, etc.

8. Le jour de l'entrée en vigueur de l'article 11, les dons, fiducies ou legs faits ou destinés au Sioux Lookout District Health Centre sont considérés comme faits ou destinés au Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre pour la réalisation de sa mission, sauf disposition expresse de ceux-ci.

Transfers upon dissolution

9. Upon the dissolution of the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre and with the approval of the Minister of Health, the remaining property of the Health Centre shall be given to charitable organizations that engage in activities in Ontario only.

Aboriginal rights

10. This Act does not abrogate, derogate from or add to any aboriginal or treaty right that is recognized and affirmed by section 35 of the *Constitution Act, 1982*.

Repeal

11. The *Sioux Lookout District Health Centre Act, 1990* is repealed.

Commencement

12.(1) Subject to subsection (2), this Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

(2) Section 11 comes into force 120 days after the day this Act receives Royal Assent.

Short title

13. The short title of this Act is the *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001*.

Cession à la dissolution

9. À la dissolution du Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre, et avec l'approbation du ministre de la Santé, les éléments d'actif non réalisés du centre de santé sont remis à des organisations caritatives dont les activités sont circonscrites à la province de l'Ontario.

Droits des autochtones

10. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à tout droit, ancestral ou issu d'un traité, que reconnaît et confirme l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, ni d'étendre un tel droit.

Abrogation

11. Le *Sioux Lookout District Health Centre Act, 1990* est abrogé.

Entrée en vigueur

12.(1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

(2) L'article 11 entre en vigueur 120 jours suivant le jour où la présente loi reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

13. Le titre abrégé de la présente loi est *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001*.

(traduction)

[20] The *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001* received Royal Assent on December 14, 2001. On April 13, 2002, the Meno-Ya-Win Health Centre Hospital commenced operations although initially at two locations. As of September 1, 2002, the relevant former Sioux Lookout Zone Hospital employees became employed by the new combined SLMHC. Prior to the commencement of combined operations, the PIPSC had represented the 42 nurses employed at the SLZH, who were part of a broader bargaining unit of the "health" or "SH" group of the federal Public Service of Canada. At the SLDHC, the 20 nurses employed had been represented by the Ontario Nurses' Association (ONA).

[20] Le *Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001* a reçu la sanction royale le 14 décembre 2001. Le 13 avril 2002, le Meno-Ya-Win Health Centre Hospital a ouvert ses portes même si les services étaient initialement dispensés dans deux établissements. En date du 1er septembre 2002, les anciens employés concernés de l'Hôpital de la zone de Sioux Lookout sont devenus des employés du nouveau SLMHC fusionné. Avant la fusion, les 42 infirmières et infirmiers de l'HZSL, qui faisaient partie de l'unité de négociation générale du groupe «Services de santé» ou «SH» de la fonction publique fédérale, étaient représentés par l'IPFPC. Au SLDHC, les 20 infirmières et infirmiers étaient représentés par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO).

[21] In addition to the PIPSC's application for a declaration, the Board also received two other related applications. As a result of a case management conference call held on February 11, 2003, after hearing the parties, the Board deferred consideration of the two related matters in Board file nos. 23481-C and 23494-C until the completion of the present matters in Board file no. 23185-C. As well, to allow any evidence

[21] Outre la demande de déclaration de l'IPFPC, le Conseil a reçu deux autres demandes connexes. À l'issue d'une conférence téléphonique tenue le 11 février 2003, après avoir entendu les parties, le Conseil a reporté l'examen des deux affaires connexes dans les dossiers du Conseil nos 23481-C et 23494-C jusqu'à ce qu'une décision soit rendue relativement au dossier du Conseil n° 23185-C. Au surplus, afin que

submitted in file no. 23185-C to be considered in the related files, the three matters were consolidated, although it was indicated by the Board that file nos. 23481C and 23494-C would not be proceeded with until file no. 23185-C was completed, and might not be proceeded with at all if the Board was of the view it could not issue the requested declaration or that it did not have jurisdiction.

[22] By the time of the case management conference call, the Board had received a number of requests to intervene in the present matters, to support the application of the PIPSC, to respond to it or to follow the proceedings as an interested party. In the result after the conference call, the Board indicated that the PIPSC would be treated in the proceedings as applicant, with the SLMHC, the ONA, and the Canadian Union of Public Employees (the CUPE) and its Local 4373 (Local 4373) as respondents. The Attorney General of Canada, the Ministry of the Attorney General of Ontario and the Public Service Alliance of Canada (the PSAC) requested, and were accorded, intervenor status. The Office and Professional Employees International Union was accorded interested party status.

[23] It was also discussed and decided at the case management conference call that additional evidence could be submitted of a documentary nature, including such affidavit evidence as might be appropriate, but that the only oral proceedings to be conducted would be the consideration of submissions and legal argument. The matter proceeded on this basis.

[24] The affidavit evidence and other written materials submitted included both a number of affidavits relevant to the situation and context of the operations of the SLMHC and written materials relating to the treaty and other obligations of the Government of Canada in respect of the provision of health care services to Aboriginal persons in the Sioux Lookout and Northwestern Ontario area.

[25] An affidavit submitted in support of the intervention of the Ministry of the Attorney General of Ontario indicated that all Ontario residents are eligible for provincially funded health coverage, including the provision of hospital services. It was indicated that the services are provided in a manner that is responsive and sensitive to the culture of the recipient of the services and that the services might include the provision of interpretive services, culturally sensitive food menus,

tout élément de preuve se rapportant au dossier n° 23185-C puisse être pris en considération dans les affaires connexes, les trois affaires ont été réunies, mais le Conseil a indiqué que les dossiers n^{os} 23481-C et 23494-C ne seraient pas examinés tant que le dossier n° 23185-C n'aurait pas été réglé et qu'ils pourraient même ne jamais faire l'objet d'une décision si le Conseil concluait que la demande de déclaration devait être rejetée ou qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur l'affaire.

[22] À la date de la conférence téléphonique, le Conseil avait reçu un certain nombre de demandes d'intervention visant soit à appuyer la demande de l'IPFPC, à y répondre ou à suivre la procédure à titre de partie intéressée. À l'issue de la conférence téléphonique, le Conseil a indiqué que l'IPFPC serait considéré comme le requérant et le CSMSL, l'AIIO, le Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP) et sa section locale 4373 (section locale 4373), comme les intimés. Le Procureur général du Canada, le ministère du Procureur général de l'Ontario et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) ont obtenu le statut d'intervenant et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, celui de partie intéressée.

[23] Lors de la conférence téléphonique, il a également été décidé que des éléments de preuve documentaire additionnels pouvaient être présentés, dont la preuve par affidavit jugée nécessaire, mais que l'audience aurait pour seul but d'examiner les observations et les arguments juridiques. C'est donc ainsi que la procédure s'est déroulée.

[24] La preuve par affidavit et les autres documents écrits comprenaient des affidavits relatifs à la situation et au contexte des activités du SLMHC et des documents écrits ayant trait au traité et aux autres obligations du gouvernement du Canada concernant la prestation de services de soins de santé aux autochtones de Sioux Lookout et du Nord-Ouest de l'Ontario.

[25] Un affidavit présenté au soutien de l'intervention du ministère du Procureur général de l'Ontario indiquait que tous les résidents de l'Ontario ont droit à la protection du régime de soins de santé provincial, y compris la prestation de services hospitaliers. Il était aussi indiqué que les services sont fournis en tenant compte de la culture des bénéficiaires et qu'ils peuvent comprendre des services d'interprétation, des menus alimentaires adaptés à la culture, des services religieux

the provision of religious services and even culturally sensitive treatments (such as acupuncture for Asian patients). Most Ontario hospitals provide culturally sensitive services.

[26] The SLMHC provides basic hospital services in accordance with the Four-Party Agreement and in common with other Ontario hospitals like the Thunder Bay Regional Hospital and the Lakehead Psychiatric Hospital, which serve Aboriginal patient populations, and provides these services in a culturally sensitive manner. The affidavit provided in support of the intervention of the Ministry of the Attorney General of Ontario indicates that such a culturally sensitive response is appropriate in accordance with Ministry policy and indicates support and approval for the provision of culturally sensitive health, hospital and related services in hospitals serving Aboriginal populations, including the SLMHC.

[27] An affidavit filed by the President of the ONA bargaining unit at the SLMHC and two others filed by nurses now at the SLMHC formerly at the SLZH, indicate that the culturally sensitive health programs formerly provided at the SLDHC and the SLZH generally continue at the merged hospital.

[28] The other affidavit and documentary evidence provided supports the indication that culturally sensitive health and hospital services have been and continue to be provided to the Aboriginal population of the Sioux Lookout area in accordance with supportive policies of both the federal government and the Government of Ontario.

[29] It was argued by the PIPSC that the Government of Canada was under treaty as well as other obligations to provide health care services to Aboriginal persons in the Sioux Lookout region and elsewhere. The suggestion was that the obligation could be inferred from provisions in the treaties relating to alcohol control or the context and certain circumstances of the negotiations of the treaties. While the content of the treaties will be considered further below, there is no doubt that the practice of the provision of health services to the First Nations population of the Sioux Lookout Zone through the SLZH and otherwise continued to the date of the merger and that the health care provided to First Nations patients was respectful of their language, culture and spiritual beliefs.

et même des traitements tenant compte des différences culturelles (tels que l'acupuncture pour les patients d'origine asiatique). La plupart des hôpitaux ontariens fournissent des services adaptés à la culture.

[26] Le SLMHC fournit des services hospitaliers essentiels en vertu de l'accord quadripartite et en commun avec les autres hôpitaux ontariens tels que l'Hôpital régional de Thunder Bay et l'Hôpital psychiatrique de Lakehead, qui servent les populations autochtones, en respectant les différences culturelles. L'affidavit présenté à l'appui de l'intervention du ministère du Procureur général de l'Ontario indique que la prise en compte des différences culturelles s'inscrit dans le cadre de la politique du ministère et témoigne de l'adhésion au principe de la prestation de services de santé, hospitaliers et connexes adaptés à la culture dans les hôpitaux servant les populations autochtones, y compris le SLMHC.

[27] Selon un affidavit de la présidente de l'unité de négociation de l'AIIO du SLMHC et deux autres affidavits présentés par d'anciens infirmiers et infirmières de l'HZSL maintenant employés par le SLMHC, l'hôpital fusionné continue généralement de prodiguer des soins de santé adaptés à la culture, comme le faisaient jadis le SLDHC et l'HZSL.

[28] L'autre preuve documentaire par affidavit atteste que des services de santé et hospitaliers adaptés à la culture étaient offerts et continuent d'être offerts à la population autochtone de la région de Sioux Lookout conformément aux politiques auxiliaires des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

[29] L'IPFPC a fait valoir que le gouvernement du Canada était tenu par traité et en vertu de ses autres obligations de fournir des services de soins de santé aux autochtones de la région de Sioux Lookout et d'ailleurs. L'obligation découlait, à son point de vue, des dispositions des traités relatives au contrôle de l'alcool ou encore du contexte et de certaines circonstances de la négociation des traités. Le contenu des traités sera discuté plus loin, mais il ne fait aucun doute que la pratique consistant à fournir des services de soins de santé aux membres des Premières nations de la zone de Sioux Lookout par le truchement de l'HZSL et d'autres moyens a persisté jusqu'à la date de la fusion et que les soins de santé fournis aux membres des Premières nations étaient respectueux de leur langue, leur culture et leurs croyances spirituelles.

[30] It is of importance to comment further upon the affidavit evidence the applicant submits underlines the Indianness and the cultural specificity and uniqueness of the services formerly provided by the separate hospitals, now provided at the SMLHC. It was submitted and amply supported by the affidavit and documentary evidence provided that in at least eleven aspects, the services provided were culturally specific to First Nations patients.

[31] As a first issue, translation and interpretive services are integral to the effective health care of the SLMHC's Aboriginal patients and are frequently and extensively provided. The practices in respect of maternity and pre and postnatal care are culturally specific. Foods and menus within the hospital are directed to Aboriginal tastes and expectations. Many of the social and recreational events and rehabilitational therapeutic activities are directed toward First Nations patients. The hospital decor consists largely of Aboriginal or Aboriginal-oriented or themed art work. Educational programs and videos related to health care are specifically directed to Aboriginal patients. Spiritual aspects of the SLMHC's health care include spirit healers, smudging ceremonies and other specifically Aboriginal rituals and practices. Health programming is focused upon health problems of greater prevalence in the Aboriginal than in the general population, such as diabetes. The training of health care providers emphasizes First Nations cultural attitudes.

[32] As a final point, it was emphasized that the new hospital building was to be built on federal land as an affirmation and reminder of the historical link between the hospital and the Government of Canada arising from the provision of the health services to the Aboriginal population by the Government. This undertaking is expressly set out in article 9.3 of the Four-Party Agreement. All in all, it is apparent that the SLMHC is run in a way that reflects, respects and protects the cultural integrity and Indianness of its First Nations patients and that recognizes that, at least to a significant degree, the services now provided were previously provided as federal services.

[30] Il convient de formuler des observations supplémentaires sur la preuve par affidavit qui, selon le requérant, met en relief la quiddité indienne et la spécificité culturelle ainsi que le caractère unique des services jadis fournis par les deux hôpitaux et désormais dispensés par le SMLHC. L'argument avancé, qui est amplement corroboré par les affidavits et la preuve documentaire, est qu'à onze égards au moins, les services sont expressément adaptés à la culture des patients des Premières nations.

[31] En premier lieu, les services de traduction et d'interprétation font partie intégrante des soins de santé effectivement prodigués aux patients autochtones du SLMHC; ils sont en outre fournis fréquemment et à grande échelle. Les pratiques relatives à la protection de la maternité et aux soins prénataux et postnataux sont adaptées à la culture. Le choix d'aliments et de menus offert par l'hôpital est établi en fonction des goûts et attentes des autochtones. Un grand nombre d'activités sociales et récréatives et de programmes de réhabilitation fonctionnelle sont destinés aux patients des Premières nations. Le décor de l'hôpital est constitué principalement d'oeuvres d'art produites par des autochtones ou inspirées de la culture autochtone. Les programmes et vidéos éducatifs traitant des soins de santé sont conçus expressément pour les patients autochtones. Les aspects spirituels des soins de santé offerts par le SLMHC comprennent des guérisseurs spirituels, des séances de purification et d'autres rites et pratiques propres aux autochtones. Les programmes de santé mettent l'accent sur les problèmes de santé affligeant surtout la population autochtone par rapport à l'ensemble de la population, tels que le diabète. La formation des soignants insiste sur les attitudes culturelles des Premières nations.

[32] En dernier lieu, on a attiré l'attention sur le fait que le nouvel hôpital devait être construit sur des terres fédérales afin de confirmer et rappeler le lien historique existant entre l'hôpital et le gouvernement du Canada, lien qui découle des services de santé prodigués à la population autochtone par le gouvernement. Cet engagement est expressément formulé au paragraphe 9.3 de l'accord quadripartite. Cela étant dit, il est clair que les soins de santé offerts par le SLMHC reflètent, respectent et protègent l'intégrité culturelle et la quiddité indienne des patients des Premières nations et attestent que, dans une large mesure à tout le moins, les services actuels étaient jadis fournis par le gouvernement fédéral.

[33] Following the submission of affidavit and other documentary materials, the Board heard extensive oral argument on July 7 and 8, 2003. On December 18, 2003, the Board issued a bottom-line decision in respect of the request by the PIPSC for a declaration that the SLMHC is a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the *Code*. The PIPSC's application was rejected. The Board's order indicated:

WHEREAS, on August 21, 2002 an application for a declaration that the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the *Canada Labour Code* (the *Code*) and that the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is an employer defined in section 2 of the *Code* and that section 47.1 of the *Canada Labour Code* applies to the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre, was filed with the Canada Industrial Relations Board (the Board) by the Professional Institute of the Public Services of Canada pursuant to sections 15.1(2), 16(p)(i) and 47.1 of the *Code*;

AND WHEREAS, the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre, the Ontario Nurses Association and Canadian Union of Public Employees responded to and opposed the above application;

AND WHEREAS, the Attorney General of Canada, the Attorney General for Ontario and the Public Service Alliance of Canada intervened in the above application;

AND WHEREAS, the Office and Professional Employees International Union was an interested party to the above application;

AND WHEREAS, the Board has considered the evidence submitted and submissions of the above applicant, respondents and intervenors and the Board has given them due consideration;

THE APPLICATION, for the said declarations that the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the *Code*, an employer as defined in section 3 of the *Code* and that section 47.1 of the *Code* applies to the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is rejected in its entirety;

IT IS DECLARED that the Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is not a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the *Code*; the said Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre is not an "employer" as defined in section 3 of the *Code* and that in consideration of the above;

IT IS DECLARED that section 47.1 of the *Code* does not have application to the said Meno-Ya-Win Health Centre.

ISSUED at Ottawa, this 18th day of December 2003, by the Canada Industrial Relations Board.

[33] À l'issue de la présentation des affidavits et des autres éléments de preuve documentaire, le Conseil a entendu les arguments complets des parties les 7 et 8 juillet 2003. Le 18 décembre 2003, le Conseil a rendu une décision sommaire relativement à la demande de l'IPFPC visant à ce qu'il soit déclaré que le SLMHC constitue une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code*. La demande de l'IPFPC a été rejetée. L'ordonnance du Conseil est reproduite ci-après:

ATTENDU QUE, le 21 août 2002, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a présenté une demande au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) en vertu du paragraphe 15.1(2), de l'alinéa 16p)(i) et de l'article 47.1 du *Code canadien du travail* (le *Code*) visant à ce qu'il soit déclaré que le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre constitue une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code* et un employeur au sens de l'article 3 du *Code* et que l'article 47.1 du *Code* s'y applique;

ET ATTENDU QUE le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre, l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique ont répondu à la demande susmentionnée et s'y opposent;

ET ATTENDU QUE le Procureur général du Canada, le Procureur général de l'Ontario et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sont intervenus dans le cadre de la demande susmentionnée;

ET ATTENDU QUE le Syndicat international des employés professionnels et de bureau a obtenu le statut de partie intéressée eu égard à la demande susmentionnée;

ET ATTENDU QUE le Conseil a pris en considération la preuve et les observations du requérant, des intimés et des intervenants susmentionnés et en a tenu dûment compte;

LA DEMANDE visant à ce qu'il soit déclaré que le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre constitue une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code* et un employeur au sens de l'article 3 du *Code* et que l'article 47.1 du *Code* s'y applique est rejetée dans son intégralité;

IL EST DÉCLARÉ que le Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre ne constitue pas une entreprise fédérale pour l'application de l'article 2 du *Code* ni un «employeur» au sens de l'article 3 du *Code* et que, compte tenu de ce qui précède:

Il EST DÉCLARÉ que l'article 47.1 du *Code* ne s'applique pas au Meno-Ya-Win Health Centre.

RENDUE à Ottawa, le 18 décembre 2003, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(traduction)

[34] A letter accompanying the order indicated that full reasons for the Board's decision would be issued as soon as possible. The present reasons, therefore, explain the Board's views respecting the order that was issued on December 18, 2003.

[35] While PSAC supported the PIPSC's application it was in fact opposed by the SLMHC, the ONA, the CUPE, and its Local 4373, the Attorney General of Canada and the Ministry of the Attorney General of Ontario. It is not necessary to detail in full each of the arguments presented. This is first of all because there was very little disagreement in respect of the facts, which have been recounted above. In respect of the interpretation of the facts and the application of the legal principles in question, there equally was not a large measure of disagreement except as discussed below.

[36] There was agreement that the legal principles set out by the Supreme Court of Canada in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115 (hereinafter *Northern Telecom*) and those expressed by Beetz J. for the majority of the Supreme Court of Canada in *Four B. Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031 (hereinafter *Four B.*) were generally applicable to the matter. It is, therefore, useful to quote extensively from those decisions. The general approach to determining jurisdiction over labour relations was set out in the *Northern Telecom* decision.

THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLES

The best and most succinct statement of the legal principles in this area of labour relations is found in Laskin's *Canadian Constitutional Law* (4th ed., 1975) at p. 363:

"In the field of employer-employee and labour-management relations, the division of authority between Parliament and provincial legislatures is based on an initial conclusion that in so far as such relations have an independent constitutional value they are within provincial competence; and, secondly, in so far as they are merely a facet of particular industries or enterprises their regulation is within the legislative authority of that body which has power to regulate the particular industry or enterprise..."

[34] Une lettre annexée à l'ordonnance indiquait que le Conseil entendait rendre une décision motivée dans les plus brefs délais. Les présents motifs exposent donc le point de vue du Conseil en ce qui concerne l'ordonnance rendue le 18 décembre 2003.

[35] La demande de l'IPFPC recueillait l'appui de l'AFPC, mais elle était en fait contestée par le SLMHC, l'AIIO, la SCFP et sa section locale 4373, le Procureur général du Canada et le ministère du Procureur général de l'Ontario. Il n'est pas nécessaire d'exposer en détail les arguments de chacun pour la simple raison, tout d'abord, que les faits, qui sont relatés ci-dessus, faisaient à toutes fins utiles l'unanimité. En ce qui concerne l'interprétation de ces faits et l'application des principes juridiques en cause, on peut également dire qu'il y avait très peu de désaccord, sauf pour ce qui touche les points examinés ci-après.

[36] On s'accordait pour dire que les principes juridiques énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communications du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115 (ci-après appelé *Northern Telecom*) et par le juge Beetz, s'exprimant pour la majorité de la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Four B. Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031 (ci-après appelé *Four B.*) s'appliquaient généralement à l'affaire en instance. Il convient donc de reproduire de longs passages de ces décisions. Les principes généraux dont il faut tenir compte pour déterminer la compétence sur les questions de relations de travail sont énoncés dans l'arrêt *Northern Telecom*.

LES PRINCIPES CONSTITUTIONNELS

C'est dans l'ouvrage *Canadian Constitutional Law* de Laskin (4e éd., 1975) que se trouve l'énoncé le plus exact et concis des principes juridiques applicables en matière de relations de travail (à la p. 363):

«[TRADUCTION] En matière de relations de travail entre employeur et employé, le partage des compétences entre le Parlement et les législatures provinciales est fondé sur une première conclusion selon laquelle, dans la mesure où elles ont un aspect constitutionnel indépendant, ces relations relèvent de la compétence provinciale, et sur une deuxième conclusion, selon laquelle, dans la mesure où elles ne constituent qu'un aspect de certaines industries ou entreprises, leur réglementation relève de la compétence constitutionnelle de l'organisme habilité à réglementer l'industrie ou l'entreprise dont il s'agit ...»

In an elaboration of the foregoing, Mr. Justice Beetz in *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission* set out certain principles which I venture to summarize:

"(1) Parliament has no authority over labour relations as such nor over the terms of a contract of employment; exclusive provincial competence is the rule.

(2) By way of exception, however, Parliament may assert exclusive jurisdiction over these matters if it is shown that such jurisdiction is an integral part of its primary competence over some other single federal subject.

(3) Primary federal competence over a given subject can prevent the application of provincial law relating to labour relations and the conditions of employment but only if it is demonstrated that federal authority over these matters is an integral element of such federal competence.

(4) Thus, the regulation of wages to be paid by an undertaking, service or business, and the regulation of its labour relations, being related to an integral part of the operation of the undertaking, service or business, are removed from provincial jurisdiction and immune from the effect of provincial law if the undertaking, service or business is a federal one.

(5) The question whether an undertaking, service or business is a federal one depends on the nature of its operation.

(6) In order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the business as those of "a going concern", without regard for exceptional or casual factors; otherwise, the Constitution could not be applied with any degree of continuity and regularity."

A recent decision of the British Columbia Labour Relations Board, *Arrow Transfer Co. Ltd.*, provides a useful statement of the method adopted by the courts in determining constitutional jurisdiction in labour matters. First, one must begin with the operation which is at the core of the federal undertaking. Then the courts look at the particular subsidiary operation engaged in by the employees in question. The court must then arrive at a judgment as to the relationship of that operation to the core federal undertaking, the necessary relationship being variously characterized as "vital", "essential" or "integral". As the Chairman of the Board phrased it, at pp. 34-5:

"In each case the judgment is a functional, practical one about the factual character of the ongoing undertaking and does not turn on technical, legal niceties of the corporate structure or the employment relationship."

(pages 131-133)

[37] In the *Four B.* decision, the majority indicated;

Élaborant cette thèse, le juge Beetz a formulé dans l'arrêt *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum* certains principes que je me risque à résumer comme suit:

«(1) Les relations de travail comme telles et les termes d'un contrat de travail ne relèvent pas de la compétence du Parlement; les provinces ont une compétence exclusive dans ce domaine.

(2) Cependant, par dérogation à ce principe, le Parlement peut faire valoir une compétence exclusive dans ces domaines s'il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet.

(3) La compétence principale du fédéral sur un sujet donné peut empêcher l'application des lois provinciales relatives aux relations de travail et aux conditions de travail, mais uniquement s'il est démontré que la compétence du fédéral sur ces matières fait intégralement partie de cette compétence fédérale.

(4) Ainsi, la réglementation des salaires que doit verser une entreprise, un service ou une affaire et la réglementation de ses relations de travail, toutes choses qui sont étroitement liées à l'exploitation d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire, ne relèvent plus de la compétence provinciale et ne sont plus assujetties aux lois provinciales s'il s'agit d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire fédérale.

(5) La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation.

(6) Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active», sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière.»

Une décision récente du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique, *Arrow Transfer Co. Ltd.*, expose la méthode retenue par les cours pour déterminer la compétence constitutionnelle en matière de relations de travail. Premièrement, il faut examiner l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. On étudie ensuite l'exploitation accessoire pour laquelle les employés en question travaillent. En dernier lieu on parvient à une conclusion sur le lien entre cette exploitation et la principale entreprise fédérale, ce lien nécessaire étant indifféremment qualifié «fondamental», «essentiel» ou «vital». Comme l'a déclaré le président de la Commission, aux pp. 34 et 35;

«[TRADUCTION] Dans chaque cas la décision est un jugement à la fois fonctionnel et pratique sur le caractère véritable de l'entreprise active et il ne dépend pas des subtilités juridiques de la structure de la société en cause ou des relations de travail.»

(pages 131-133)

[37] Dans l'arrêt *Four B.*, la majorité de la Cour la déclaré ce qui suit:

In my view, the established principles relevant to this issue can be summarized very briefly. With respect to labour relations, exclusive provincial legislative competence is the rule, exclusive federal competence is the exception. The exception comprises, in the main, labour relations in undertakings, services and businesses which, having regard to the functional test of the nature of their operations and their normal activities, can be characterized as federal undertakings, services or businesses: *Toronto Electric Commissioners* v. *Snider*; *In the matter of a reference as to the validity of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, (the *Stevedoring* case); *In the matter of a reference as to the application of the Minimum Wage Act of Saskatchewan to an employee of a Revenue Post Office*; *Commission du Salaire Minimum* v. *Bell Telephone Company of Canada*; *Agence Maritime Inc.* v. *Canada Labour Relations Board*; *The Letter Carriers' Union of Canada* v. *Canadian Union of Postal Workers*; *Canada Labour Relations Board, Public Service Alliance of Canada* v. *City of Yellowknife*; *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*.

There is nothing about the business or operation of *Four B* which might allow it to be considered as a federal business: the sewing of uppers on sport shoes is an ordinary industrial activity which clearly comes under provincial legislative authority for the purposes of labour relations. Neither the ownership of the business by Indian shareholders, nor the employment by that business of a majority of Indian employees, nor the carrying on of that business on an Indian reserve under a federal permit, nor the federal loan and subsidies, taken separately or together, can have any effect on the operational nature of that business. By the traditional and functional test, therefore, *The Labour Relations Act* applies to the facts of this case, and the *Board* has jurisdiction

What is submitted on behalf of appellant is that the matter to be regulated in the case at bar is the civil rights of Indians on a reserve; that this matter falls under the exclusive legislative authority of Parliament to make laws relating to "Indians and Lands reserved for the Indians" pursuant to s. 91.24 of the *British North America Act, 1867*; that provincial law is inapplicable to this matter even in the absence of relevant federal law; and, alternatively, that the field is occupied by the paramount provisions of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1. It is argued that the functional test is inappropriate and ought to be disregarded where legislative competence is conferred not in terms relating to physical objects, things or systems, but to persons or groups of persons such as Indians or aliens.

I cannot agree with these submissions.

The functional test is a particular method of applying a more general rule namely, that exclusive federal jurisdiction over labour relations arises only if it can be shown that such jurisdiction forms an integral part of primary federal jurisdiction over some other federal object: the *Stevedoring* case.

Given this general rule, and assuming for the sake of argument that the functional test is not conclusive for the purposes of this case, the first question which must be answered in order to deal

À mon avis, les principes établis pertinents à cette question peuvent être résumés très brièvement. En ce qui a trait aux relations de travail, la compétence législative provinciale exclusive est la règle, la compétence fédérale exclusive est l'exception. L'exception comprend, principalement, les relations de travail relatives aux entreprises, services et affaires qui, compte tenu du critère fonctionnel de la nature de leur exploitation et de leur activité normale, peuvent être qualifiés d'entreprises, de services ou d'affaires de compétence fédérale: *Toronto Electric Commissioners* v. *Snider*; *Dans l'affaire d'un renvoi relatif à la validité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail; Dans l'affaire d'un renvoi relatif à l'application de la Loi du salaire minimum de la Saskatchewan à un employé d'un bureau de poste à commission; Commission du Salaire minimum* c. *Bell Canada*; *Agence Maritime Inc.* c. *Conseil Canadien des Relations Ouvrières*; *Union des facteurs du Canada* c. *Syndicat des postiers du Canada*; *Le Conseil canadien des relations du travail, l'Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *La ville de Yellowknife*; *Construction Montcalm Inc.* c. *La Commission du salaire minimum*.

Rien dans l'affaire ou l'exploitation de *Four B* ne pourrait permettre de la considérer comme une affaire de compétence fédérale: la couture d'empeignes sur des souliers de sport est une activité industrielle ordinaire qui relève nettement du pouvoir législatif provincial sur les relations de travail. Ni la propriété de l'entreprise par des actionnaires indiens, ni l'embauchage par cette entreprise d'une majorité d'employés indiens, ni l'exploitation de cette entreprise sur une réserve indienne en vertu d'un permis fédéral, ni le prêt et les subventions du fédéral, pris séparément ou ensemble, ne peuvent avoir d'effet sur la nature de l'exploitation de cette entreprise. Donc, compte tenu du critère fonctionnel et traditionnel, *The Labour Relations Act* s'applique aux faits de l'espèce et la *Commission* a compétence.

On prétend au nom de l'appelante qu'on a voulu réglementer en l'espèce les droits civils des Indiens sur une réserve; que cette question relève du pouvoir exclusif du Parlement de légiférer sur «les Indiens et les terres réservées aux Indiens» en vertu du par. 91.24 de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867*; que la loi provinciale est inapplicable à cette question même en l'absence d'une loi fédérale pertinente; et, subsidiairement, que ce champ est occupé par les dispositions prépondérantes du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, chap. L-1. On fait valoir que le critère fonctionnel est inapproprié et devrait être écarté lorsque la compétence législative est attribuée non pas en des termes se rapportant à des objets matériels, à des choses ou à des systèmes, mais à des personnes ou groupes de personnes comme les Indiens ou les aubains.

Je ne peux accepter ces prétentions.

Le critère fonctionnel est une méthode particulière d'application d'une règle plus générale, savoir, que la compétence fédérale exclusive en matière de relations de travail n'existe que si l'on peut établir qu'elle fait partie intégrante de sa compétence principale sur une autre matière fédérale: l'arrêt *Stevedoring*.

Vu cette règle générale, et si l'on présume, pour les besoins de la cause, que le critère fonctionnel n'est pas décisif en l'espèce, la première question à laquelle il faut répondre pour se

with appellant's submissions is whether the power to regulate the labour relations in issue forms an integral part of primary federal jurisdiction over Indians and Lands reserved for the Indians. The second question is whether Parliament has occupied the field by the provisions of the *Canada Labour Code*.

In my opinion, both questions must be answered in the negative.

I think it is an oversimplification to say that the matter which falls to be regulated in the case at bar is the civil rights of Indians. The matter is broader and more complex: it involves the rights of Indians and non-Indians to associate with one another for labour relations purposes, purposes which are not related to "Indianness"; it involves their relationship with the United Garment Workers of America or some other trade union about which there is nothing inherently Indian; it finally involves their collective bargaining with an employer who happens to be an Ontario corporation, privately owned by Indians, but about which there is nothing specifically Indian either, the operation of which the Band has expressly refused to assume and from which it has elected to withdraw its name.

But even if the situation is considered from the sole point of view of Indian employees and as if the employer were an Indian, neither Indian status is at stake nor rights so closely connected with Indian status that they should be regarded as necessary incidents of status such for instance as registrability, membership in a band, the right to participate in the election of Chiefs and Band Councils, reserve privileges, etc. For this reason, I come to the conclusion that the power to regulate the labour relations in issue does not form an integral part of primary federal jurisdiction over Indians or Lands reserved for the Indians. Whether Parliament could regulate them in the exercise of its ancillary powers is a question we do not have to resolve any more than it is desirable to determine in the abstract the ultimate reach of potential federal paramountcy

The conferring upon Parliament of exclusive legislative competence to make laws relating to certain classes of persons does not mean that the totality of these persons' rights and duties comes under primary federal competence to the exclusion of provincial laws of general application. In *Union Colliery Company of British Columbia* v. *Bryden*, the *British Columbia Coal Mines Regulations Act, 1890* provided that "no boy under the age of twelve years, and no woman and girl of any age shall be employed in or allowed to be for the purpose of employment in any mine to which the *Act* applies, below ground". The provision was amended by the insertion of the words "and no Chinaman" after the words "and no woman and girl of any age". The amendment was held to be *ultra vires* of the Province as relating to naturalization and aliens. But it was never suggested that the general prohibition to employ boys under the age of twelve years and women and girls of any age in any mine was not applicable to naturalized persons and aliens including persons of Chinese extraction.

A similar reasoning must prevail with respect to the application of provincial laws to Indians, as long as such laws do not single out Indians nor purport to regulate them *qua* Indians, and as

prononcer sur les prétentions de l'appelante est de savoir si le pouvoir de réglementer les relations de travail en question fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens et les terres réservées aux Indiens. La seconde question est de savoir si le Parlement a occupé le champ par les dispositions du *Code canadien du travail*.

A mon avis il faut répondre à ces deux questions par la négative.

Je crois que dire que la question à régler en l'espèce est celle des droits civils des Indiens est une simplification excessive. La question est plus vaste et plus complexe: elle met en cause les droits des Indiens et des non-Indiens de s'associer entre eux à des fins de relations de travail, fins qui sont sans rapport avec la quiddité indienne; elle met en cause leurs relations avec les Travailleurs unis du vêtement d'Amérique ou quelque autre syndicat qui n'ont rien de proprement indien; elle met en cause finalement leur convention collective avec un employeur qui se trouve être une compagnie ontarienne, appartenant à titre privé à des Indiens, mais qui n'a rien non plus de spécifiquement indien; la bande a expressément refusé d'en assumer l'exploitation et a décidé de lui retirer son nom.

Mais même si l'on examine la situation du seul point de vue des employés indiens et comme si l'employeur était un Indien, cela ne met en jeu ni le statut d'Indien ni des droits si intimement liés au statut d'Indien qu'ils devraient en être considérés comme des accessoires indissociables comme, par exemple, la possibilité d'être enregistré, la qualité de membre d'une bande, le droit de participer à l'élection des chefs et des conseils de bande, les privilèges relatifs à la réserve, etc. Pour cette raison je conclus que le pouvoir de réglementer les relations de travail en question ne fait pas partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens ou les terres réservées aux Indiens. La question de savoir si le Parlement pourrait les réglementer dans l'exercice de ses pouvoirs accessoires est une question que nous n'avons pas à résoudre sauf dans la mesure où sa solution est utile pour déterminer en théorie la portée ultime d'une suprématie fédérale potentielle.

L'attribution au Parlement de la compétence législative exclusive de faire des lois relatives à certaines catégories de personnes ne signifie pas que la totalité des droits et obligations de ces personnes relève de la compétence fédérale principale à l'exclusion des lois provinciales d'application générale. Dans *Union Colliery Company of British Columbia* v. *Bryden*, la *British Columbia Coal Mines Regulations Act, 1890* prévoyait que [TRADUCTION] «aucun garçon de moins de douze ans et aucune femme ou jeune fille, quel que soit son âge, ne pourront travailler, ou être placés dans le but d'effectuer un travail sous terre, dans une mine à laquelle la présente loi s'applique». La disposition a été modifiée pour y ajouter les mots [TRADUCTION] «et aucun Chinois» après les mots «et aucune femme ou jeune fille, quel que soit son âge». La modification a été jugée *ultra vires* de la province parce qu'elle portait sur la naturalisation et les aubains. Mais on n'a jamais prétendu que l'interdiction générale d'embaucher des garçons de moins de douze ans, des femmes et des jeunes filles, quel que soit leur âge, dans une mine ne s'appliquait pas aux personnes naturalisées et aux aubains y compris ceux d'origine chinoise.

Un raisonnement semblable doit prévaloir relativement à l'application des lois provinciales aux Indiens, en autant que ces lois ne visent pas uniquement les Indiens, ni ne prétendent

long also as they are not superseded by valid federal law. In this connection, it must be noted that whereas the *Indian Act*, R.S.C. 1970, c. 1-6, regulates certain Indian civil rights such as the right to make a will and the distribution of property on intestacy, it does not provide for the regulation of the labour relations of Indians with one another or with non-Indians. Nor does the *Canada Labour Code* so provide, as we shall see later. These labour relations accordingly remain subject to laws of general application in force in the Province as is contemplated by s. 88 of the *Indian act*:

"88. Subject to the terms of any treaty and any other Act of the Parliament of Canada, all laws of general application from time to time in force in any province are applicable to and in respect of Indians in the province, except to the extent that such laws are inconsistent with this Act or any order, rule, regulation or by-law made thereunder, and except to the extent that such laws make provision for any matter for which provision is made by or under this Act."

...

There remains one last point namely whether the *Canadian Labour Code* occupies the field. The key provisions are s. 108(1) and s. 2 which read as follows:

"108.(1) This Division applies in respect of employees who are employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business and in respect of the employers of all such employees in their relations with such employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of such employees or employers.

2. In this Act

'Federal work, undertaking or business' means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada, including without restricting the generality of the forgoing:

(a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada;

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;

(c) a line of steam or other ships connecting a province with any other or others of the provinces, or extending beyond the limits of a province;

(d) a ferry between any provinces and any other province or between any province and any other country other than Canada;

(e) aerodromes, aircraft of a line of air transportation;

(f) a radio broadcasting station;

(g) a bank;

leur imposer une réglementation en tant qu'Indiens, et à la condition aussi qu'elles ne soient pas supplantées par une loi fédérale valide. À ce propos, il faut souligner qu'alors que la *Loi sur les Indiens*, S.R.C. 1970, chap. 1-6, réglemente certains droits civils des Indiens, comme le droit de faire un testament et la distribution des biens *ab intestat*, elle ne prévoit pas la réglementation des relations de travail des Indiens entre eux ou avec des non- Indiens. Comme nous le verrons plus tard, il en est de même du *Code canadien du travail*. Par conséquent, ces relations de travail demeurent assujetties aux lois d'application générale en vigueur dans la province tel que le prévoit l'art. 88 de la *Loi sur les Indiens*:

«88. Sous réserve des dispositions de quelque traité et de quelque autre loi du Parlement du Canada, toutes lois d'application générale et en vigueur, à l'occasion, dans une province sont applicables aux Indiens qui s'y trouvent et à leur égard, sauf dans la mesure où lesdites lois sont incompatibles avec la présente loi ou quelque arrêté, ordonnance, règle, règlement ou statut administratif établi sous son régime, et sauf dans la mesure où ces lois contiennent des dispositions sur toute question prévue par la présente loi ou y ressortissant.»

...

Il reste un dernier point, savoir, si le *Code canadien du travail* occupe ce champ. Les dispositions-clé sont le par. 108(1) et l'art. 2 dont voici le texte:

«108.(1) La présente Division s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale, aux patrons de ces employés dans leurs rapports avec ces derniers, ainsi qu'aux organisations patronales et aux syndicats composés de ces patrons ou de ces employés respectivement.

2. Dans la presente loi

«entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale» ou «entreprise fédérale» signifie tout ouvrage, entreprise ou affaire ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède:

a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) tout chemin de fer, canal, télégraphe ou autre ouvrage ou entreprise reliant une province à une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province;

c) toute ligne de navires à vapeur ou autres, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province;

d) tout service de transbordeurs entre provinces ou entre une province et un pays autre que le Canada;

e) tout aéroport, aéronef ou ligne de transport aérien;

f) toute station de radio-diffusion;

g) toute banque;

(h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by the Parliament of Canada to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces; and

(i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of provincial legislatures;"

In my opinion, the *Canada Labour Code* does not provide for this case. Union functional test *Four B* is not a federal work, undertaking or business, within the meaning of the *Canada Labour Code*. But should we have to solve the problem on the basis suggested by appellant, that is on the basis that Indians are "federal persons", I would adopt the following reason of Morden J. in the Divisional Court:

"Section 108 of the *Code*, by its language, is directed at federal activities, operations or functions and not at the position of individuals, or a class individuals, who might be considered to be 'federal' persons or at their relationships. The latter is not the subject matter of the section, (Contrast the method of defining the application of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35, which is applicable to 'all portions of the Public Service' (s. 3), and, also, the provisions of s.109 of the *Code* applicable 'in respect of any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada and in respect of employees of any such corporation')."

(pages 1045-1052)

[38] While not all authorities cited need be fully considered, there was general agreement too that a number of further authorities specifically applying the *Northern Telecom* and *Four B.* decisions or considering similar or related issues should be considered. These included *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, [2000] CIRB no. 64; and 2001 CLLC 220-005; *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (F.C.A.); *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* v. *Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.); *Nisga'a Valley Health Board*, no. B289/95, July 21, 1995 (BCLRB); *Celtic Shipyards (1988) Ltd.*, no. B131/94, March 8, 1994 (BCLRB); and *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, [2000] B.C.J. No. 501 (QL). Each of these decisions will be considered here in turn.

[39] The Board's decision in *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, *supra*, is suggested as meriting attention as a decision in which it is held that the labour relations of First Nations Constables were governed by the *Code*. The police in question were primarily responsible for First Nations policing and primarily on a reserve. In that decision, the Board found the matter to fall within *Code* jurisdiction,

h) tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Canada déclare (avant ou après son achèvement) être à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entièrement dans les limites d'une province; et

i) tout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;»

À mon avis, le *Code canadien du travail* ne prévoit pas ce cas-ci. En vertu du critère fonctionnel, *Four B* n'est pas une entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale au sens du *Code canadien du travail*. Mais, si nous devions résoudre le problème sur le fondement proposé par l'appelante, savoir, que les Indiens sont «des personnes fédérales», j'adopterais le passage suivant des motifs du juge Morden de la Cour divisionnaire:

«[TRADUCTION] Par ses termes, l'art. 108 du *Code* vise des activités, des opérations ou des fonctions fédérales et non la situation de personnes, ou d'une catégorie de personnes, qui pourraient être considérées comme des personnes «fédérales», ni leurs relations. Ce dernier point n'est pas l'objet de l'article, (comparer avec la façon de définir le champ d'application de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, chap. P-35, qui vise «tous les éléments de la Fonction publique» (art. 3), et, également, l'art. 109 du *Code* applicable «à toute corporation établie pour accomplir quelque fonction pour le compte du gouvernement du Canada ainsi qu'aux employés d'une telle corporation»).»

(pages 1045-1052)

[38] Même s'il n'est pas nécessaire d'examiner au complet toutes les décisions citées, on s'accordait sur la nécessité de se pencher sur quelques décisions supplémentaires appliquant expressément les principes énoncés dans les arrêts *Northern Telecom* et *Four B.* ou portant sur des questions analogues ou connexes. Il s'agit notamment de *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, [2000] CCRI n° 64; et 2001 CLLC 220-005; *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (C.A.F.); *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* v. *Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1re Inst.); *Nisga'a Valley Health Board*, n° B289/95, July 21 1995 (BCLRB); *Celtic Shipyards (1988) Ltd.*, n° B131/94, 8 mars 1994 (BCLRB); et *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, [2000] B.C.J. N° 501 (QL). Chacune de ces décisions est examinée à tour de rôle ci-après.

[39] On estime que la décision du Conseil dans *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, précitée, se doit d'être prise en considération car il y est statué que les relations des agents des Premières nations sont régies par le *Code*. Les policiers en question avaient d'abord pour tâche d'assurer des services de police aux Premières nations dans une réserve principalement. Dans cette décision, le Conseil

stressing the First Nations orientation of the police services in issue and the location and organization of the relevant police.

[33] Thus, in the present case, it is not merely because First Nations Constables are members of a First Nations group or are employed on a reserve that the Board will conclude that it has jurisdiction. Rather, the Board must assess whether the activity in question, policing on the Tyendinaga First Nation Territory, is an activity whose purposes are related to "Indianness" or that puts Indian status, or rights closely connected with Indian status, at stake.

[34] The Agreement provides that the "primary goal" of First Nations policing arrangements is for the First Nations "to provide an effective and efficient policing service which is culturally sensitive and appropriate for First Nations communities" (paragraph 2; emphasis added). Various provisions of the Agreement are designed to attain this goal, including a requirement that First Nations Constables be identified by their own communities (paragraph 8), the addition of special training on First Nations policing arrangements, culture and traditions (paragraph 9), and provision for further training of First Nations Constables as may be required, having regard to the special demands of their respective communities (paragraph 10). To the same effect, the administrator of the Agreement, the Ontario First Nations Police Commission, is responsible for "[advising] the appropriate bodies respecting the promotion of a positive understanding of crime prevention and law enforcement by the First Nations of Ontario" (subparagraph 23 (a)(i)), as well as "[exploring] crime prevention programs and other policing arrangements which may be appropriate for First Nations Territories and may facilitate long-term planning for the policing of such First Nations territories" (subparagraph 23 (a)(v)). Furthermore, First Nations Constables are required to carry out their functions in a manner that is culturally sensitive to First Nations communities (paragraph 25).

[35] It is therefore fair to say that the policing services on First Nations territory are structured to meet primarily the needs of First Nations inasmuch as they are operated to provide culturally sensitive policing.

[36] Similar considerations were applied in *Sagkeeng Alcohol Rehab Center Inc.* v. *Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.), at page 459, to confirm that alcohol and rehab services on a reserve are services specially designed to meet the needs of its First Nations beneficiaries and therefore relate to their inherent "Indianness." See also *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (F.C.A.); *Wequedong Lodge of Thunder Bay*, July 4, 1996 (LD 1551); *Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority*, July 5, 1996 (LD 1552); *Weeneebayko Health Ahtuskaywin*, November 8, 1996 (LD 1631); *Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc.*, November 14, 1996 (LD 1614). In the present case, to characterize First Nations policing operations as similar or identical to other police operations would be to sidestep the real issue of the objective of the policing services on Indian reserves. The highlight of the program is to emphasize the

a conclu que l'affaire était régie par le *Code* en faisant observer que les services policiers, leur emplacement et leur structure sont pensés en fonction des Premières nations:

[33] Par conséquent, en l'espèce, ce n'est pas simplement parce que les agents des Premières nations sont membres d'un groupe de Premières nations ou sont employés dans une réserve que le Conseil conclura qu'il a compétence en la matière. Le Conseil évaluera plutôt si l'activité en question, à savoir la prestation de services policiers dans le territoire de la Première nation Tyendinaga, est une activité ayant un rapport avec la «quiddité indienne» ou une activité mettant en jeu le statut d'Indien ou les droits intimement liés au statut d'Indien.

[34] L'entente stipule que l'«objectif principal» des accords sur les services policiers des Premières nations est de permettre aux Premières nations «d'assurer des services policiers efficients et efficaces adaptés à la culture des collectivités des Premières nations et répondant à leurs besoins» (paragraphe 2; traduction; c'est nous qui soulignons). Diverses dispositions de l'entente visent à favoriser la réalisation de cet objectif, dont l'obligation de faire désigner les agents des Premières nations par leurs propres collectivités (paragraphe 8), l'ajout d'une formation spéciale sur les accords relatifs aux services de police, la culture et les traditions des Premières nations (paragraphe 9) et la possibilité d'offrir au besoin d'autres programmes de formation aux agents des Premières nations pour tenir compte des exigences particulières de leurs collectivités respectives (paragraphe 10). Dans la même optique, l'administrateur de l'entente, soit la Ontario First Nations Police Commission, doit «conseiller les organismes voulus afin d'aider les Premières nations de l'Ontario à bien comprendre les notions de prévention du crime et de maintien de l'ordre» (clause 23(a)(i); traduction); de même, il doit «déterminer les programmes de prévention du crime et les autres accords sur les services policiers qui pourraient convenir dans les territoires des Premières nations et qui pourraient faciliter la planification à long terme des services policiers dans ces territoires» (clause 23(a)(v); traduction). De surcroît, les agents des Premières nations doivent exécuter leurs fonctions en tenant compte de la culture des collectivités des Premières nations (paragraphe 25).

[35] Il est donc juste de dire que les services policiers offerts dans le territoire des Premières nations visant à répondre d'abord aux besoins des Premières nations pour autant qu'ils offrent des services adaptés à la culture.

[36] Des considérations semblables ont été appliquées dans *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* c. *Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1re Inst.), à la page 459, pour confirmer que les services de réhabilitation pour alcooliques dans une réserve sont des services conçus spécialement pour combler les besoins des bénéficiaires des Premières nations et qu'ils ont donc un rapport avec leur «quiddité indienne». Voir aussi *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (C.A.F.); *Wequedong Lodge of Thunder Bay*, 4 juillet 1996 (LD 1551); *Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority*, 5 juillet 1996 (LD 1552); *Weeneebayko Health Ahtuskaywin*, 8 novembre 1996 (LD 1613); *Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc.*, 14 novembre 1996 (LD 1614). En l'espèce, le Conseil s'écarterait du véritable objectif des services policiers dans les réserves indiennes s'il déclarait que les services policiers des Premières nations sont semblables ou

perspective and values unique to First Nations peoples while ensuring the enforcement of law and order on the reserves. In light of these findings, the Board is of the view that the First Nations policing arrangement in the present case is related to "Indianness" and, accordingly, falls under Parliament's competence over Indians and Lands reserved for Indians as set out in section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*, and further that the power to regulate the labour relations at issue forms an integral part of the primary federal jurisdiction over Indians.

IV

[37] Having found that the undertaking in the present case is one that relates primarily to "Indians or Lands reserved for Indians," does it necessarily follow that the Band Council is the true employer? While this issue might appear a simple one to resolve as a result of the Board's findings on the issue of primary federal jurisdiction over labour relations, the waters are muddied by the wording of the Agreement, which divides the trappings of traditional employment into competing forces.

[38] On the one hand, the Band controls the nomination, discipline and termination process; on the other, the Commissioner of the OPP gives final approval for the appointment of First Nations Constables, while the Ontario First Nations Police Commission controls certain managerial functions of the employment relationship, such as administering the funding of the service, work policies, training, determination of wages, uniforms, vehicles and so on, as detailed in these reasons. To add to this muddle, the Ontario First Nations Police Commission, while created for the purposes of the Agreement has no status under the *Police Services Act*. Nor was any light shed on the relationship between the Ontario First Nations Commission, the First Nations and Municipal Policing Bureau, which filed written submissions with this Board, and the Ontario Civilian Commission on Police Services, which is the statutorily created Commission under the *Police Services Act*.

(pages 14-16)

[40] The 1988 decision of the Federal Court of Appeal in *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, *supra*, is of particular importance because the child welfare services in question may be seen as closely parallel to health services. At issue in that matter was whether the *Code* applied to a dispute respecting an employee of the Child Welfare Agency of the Tobique Band or whether the matter was governed by provincial legislation. The services in issue pursuant to the applicable tripartite agreements were to be provided to Indian children and families on reserve with an emphasis on the delivery of those services by Indians themselves. The special services contemplated were to take into consideration the special needs and culture of the Indian community.

identiques à d'autres services policiers. La priorité du programme est de mettre l'accent sur l'optique et les valeurs des peuples des Premières nations tout en appliquant la loi et en maintenant l'ordre dans les réserves. Compte tenu de ces constatations, le Conseil est d'avis que, dans la présente affaire, les services policiers des Premières nations ont un rapport avec la «quiddité indienne» et qu'ils relèvent donc de la compétence du Parlement sur les Indiens et sur les terres réservées pour les Indiens, comme il est prévu au paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, et en outre que le pouvoir de réglementer les relations de travail en litige fait partie intégrante de la compétence principale du gouvernement fédéral sur les Indiens.

IV

[37] Maintenant qu'il a été jugé que l'«entreprise» en est une qui se rapporte principalement aux «Indiens ou aux terres réservées pour les Indiens», s'ensuit-il nécessairement que le conseil de bande est le véritable employeur? Même si la question peut sembler facile à résoudre du fait de la décision du Conseil concernant la question de la compétence fédérale principale sur les relations de travail, elle se complique en raison du libellé de l'entente, qui confie l'administration des divers éléments de l'emploi traditionnel à des organes concurrents.

[38] D'une part, la bande contrôle le processus de nomination, de discipline et de congédiement; d'autre part, le commissaire de la Police provinciale approuve en dernier ressort la nomination des agents des Premières nations, tandis que la Ontario First Nations Police Commission gère certains aspects de la relation d'emploi, comme le financement du service, les politiques de travail, la formation, la détermination des salaires, les uniformes, les véhicules, et ainsi de suite, comme il est précisé dans les présents motifs. Pour compliquer encore davantage les choses, la Ontario First Nations Police Commission, qui a été créée pour les fins de l'entente, n'est toutefois pas reconnue dans la *Loi sur les services policiers*. De même, on n'a pas expliqué la relation qui existait entre la Ontario First Nations Police Commission, le First Nations and Municipal Policing Bureau, qui ont tous les deux soumis des observations écrites auprès du Conseil, et la Commission civile des services policiers de l'Ontario, qui est la Commission créée par la *Loi sur les services policiers*.

(pages 14-16)

[40] La décision rendue en 1988 par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, précité, revêt une importance particulière en l'espèce vu que les services de bien-être pour les enfants en cause peuvent être considérés comme s'apparentant étroitement aux services de santé. Dans cette affaire, il s'agissait de déterminer si un différend mettant en cause une employée de l'organisme de bien-être pour les enfants de la bande de Tobique était régie par le *Code* ou par la législation provinciale. En vertu des ententes triparties applicables, les services en cause devaient êtres fournis aux familles et aux enfants indiens de la réserve, de préférence par les Indiens eux-mêmes. Les services spéciaux envisagés devaient

The Court noted that the services delivered dealt with Indians qua Indians. The agency was concerned not only with the welfare of children but specifically with the welfare of Indian children. The services in question in the view of the Court were an integrated part of the primary federal jurisdiction over Indians.

[41] In *Sagkeeng Alcohol Rehab Center Inc.* v. *Abraham*, *supra*, the Federal Court was again considering the provision of alcoholism rehabilitation services to Indians and jurisdiction under the *Code* in respect of a workplace-related complaint for the delivery of such services. The Court found that the matter was governed by the *Code*, noting that those served by the subject alcohol abuse rehabilitation centre were primarily Aboriginals. The centre in question was governed solely by Indians, organized and operated primarily for Indians with specially trained staff and a rehabilitation program, curriculum and materials designed for Indians. The Court was of the view that the focus of the program being delivered was upon the alcohol rehabilitation of Indians and not strictly speaking upon the treatment of alcoholism. The eligibility for admission to the program offered was primarily restricted to First Nations individuals, its admission process involved providing not only a medical number but also a treaty number and band. Indians were given priority over others, and the facilities were available first and foremost to Indians

[42] In *Nisga'a Valley Health Board*, *supra*, the British Columbia Labour Relations Board (the BCLRB) cancelled the provincial certification of the union for a unit of employees of the relevant Health Board. The basis on which this was done, after a careful review of the relevant facts and pertinent authorities, is set out in paragraph 30 of the BCLRB's decision, which indicates:

> 30. On the basis of all of the foregoing factors, we conclude that although the focus of the Health Board's services or business is not exclusively related to Indians who reside on reserve lands, its normal activity is to provide health services (a normal function of Band administration) primarily for Indians. The function of the Health Board therefore falls under Parliament's legislative competence in Section 91(24) of the *Constitution Act, 1867* and the power to regulate labour relations between the Health Board and its employees forms an integral part of that federal power over Indians and lands

tenir compte des besoins spéciaux et de la culture de la collectivité autochtone. La Cour a souligné que les services s'appliquaient aux Indiens en tant qu'Indiens. L'organisme se préoccupait non seulement du bien-être des Indiens, mais surtout du bien-être des enfants indiens. Aux yeux de la Cour, les services en cause faisaient partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens.

[41] Dans l'arrêt *Sagkeeng Alcohol Rehab Center Inc.* c. *Abraham*, précité, la Cour fédérale se penche à nouveau sur des services de réadaptation pour alcooliques offerts à des Indiens et la compétence d'instruire une plainte en matière de relations du travail en vertu du *Code* relativement à la prestation de ces services. La Cour a conclu que l'affaire était régie par le *Code*, en faisant observer que les principaux bénéficiaires des services du centre de réadaptation pour alcooliques en cause étaient des autochtones. Le centre en question était dirigé uniquement par des Indiens; il était structuré et exploité principalement pour des Indiens; il employait du personnel spécialement formé et offrait un programme de réadaptation, des cours et du matériel conçus pour les Indiens. La Cour a statué que le programme était axé sur la réadaptation des Indiens alcooliques et non pas, à vrai dire, sur le traitement de l'alcoolisme. L'admissibilité au programme était principalement circonscrite aux membres des Premières nations; il était nécessaire de fournir non seulement un numéro d'assurance maladie mais aussi un numéro de traité et le nom d'une bande. Les Indiens étaient admis en priorité, et les installations étaient d'abord mises à leur disposition.

[42] Dans *Nisga'a Valley Health Board*, précité, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (la CRTCB) a annulé l'accréditation provinciale du syndicat relativement à une unité d'employés de la Commission d'hygiène. Les motifs de cette décision rendue à l'issue d'un examen attentif des faits et de la jurisprudence pertinente sont exposés au paragraphe 30 de la décision de la CRTCB reproduit ci-après:

> 30. Compte tenu de l'ensemble des facteurs susmentionnés, nous concluons que, bien que les services ou l'activité de la Commission d'hygiène ne ciblent pas exclusivement les Indiens résidant dans des réserves, son activité normale consiste à fournir des services de santé (une fonction normale de l'administration de la bande) principalement aux Indiens. La fonction de la Commission d'hygiène relève donc de la compétence législative du Parlement en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867* et le pouvoir de réglementer les relations de travail de la

reserved for the Indians. In our view, the fact that three percent of the residents in the Nass Valley who may use the Health Board's services are non-native does not detract from its integrally federal operation.

(pages 19-20)

[43] In its decision in *Celtic Shipyards (1988) Ltd.*, *supra*, by contrast the BCLRB found that the activities in issue fell within provincial jurisdiction. The Board concluded:

In this case, the Employer asserts that if an enterprise is being carried out on a reserve then it clearly falls under federal jurisdiction. This was certainly part of the conclusion reached by the two dissenting judges in *Four B Manufacturing Ltd.*, *supra*, who found that the combination of circumstances in that case (factory operated for Indians, on an Indian reserve, operated under revocable federal license, partially financed by federal grants) brought the enterprise within the ambit of the *Canada Labour Code*, (p.393).

The majority of the Court, however, disagreed. It held that, with respect to labour relations, exclusive provincial legislative competence is the rule, exclusive federal competence is the exception (p.395). Furthermore it is concluded, among other things, that the fact that a business is carried on at a reserve does not make the operation a federal business. (p.396)

These comments apply to the facts on hand. Celtic carries on the ordinary industrial activity of building and repairing vessels; at times it employs up to 50% Band members; the one issued share of the parent company is held by a Band member; and it is situated on lands which the Band Hopes will soon be designated as a reserve. However, as found in *Four B Manufacturing Ltd.* these cumulative facts do not remove the enterprise from provincial jurisdiction for labour purposes.

VI. CONCLUSION

In summary, the preliminary objections raised by Celtic and the Band must be dismissed because:

(1) Celtic, not the Band, is the true employer as it meets the tests set out in *Columbia Hydro Constructors*, *supra*.

(2) The activities of Celtic are ordinary industrial activities; they are not so infused with "Indianness" that the undertaking falls under federal jurisdiction.

(3) The activities of Celtic are not an exercise of the aboriginal right to fish using modern methods. However, even if they were, Celtic and the Band did not establish that provincial labour laws constitute a *prima facie* infringement.

Commission d'hygiène et de ses employés fait partie intégrante de ce pouvoir fédéral sur les Indiens et les terres réservées aux Indiens. À notre avis, le fait que trois pour cent des résidents de la vallée du Nass sont susceptibles de se prévaloir des services de la Commission d'hygiène ne sont pas des Autochtones ne change rien au fait qu'il s'agit à tous égards d'une entreprise fédérale.

(pages 19-20; traduction)

[43] En revanche, dans *Celtic Shipyards (1988) Ltd.*, précité, la CRTCB a conclu que les activités en cause relevaient de la compétence de la province, dans les termes suivants:

En l'espèce, l'employeur soutient qu'une entreprise exploitée dans une réserve est sans conteste une entreprise fédérale. C'est certainement la conclusion à laquelle en sont arrivés les deux juges dissidents dans l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.*, précité, quand ils ont statué que l'ensemble des circonstances de cette affaire (usine exploitée par des Indiens, dans une réserve indienne en vertu d'un permis fédéral révocable et partiellement financée par des subventions fédérales) se trouvaient à assujettir l'entreprise au *Code canadien du travail*, (p. 393).

La majorité de la Cour s'est toutefois dite d'avis contraire. Elle a conclu que, eu égard aux relations du travail, la compétence législative provinciale exclusive constitue la règle et la compétence fédérale exclusive l'exception (p. 395). Elle a aussi conclu, entres autres choses, que le fait qu'une entreprise soit exploitée dans une réserve ne lui conférait pas le caractère d'une entreprise fédérale (p. 396).

Ces observations s'appliquent aux faits de l'espèce. L'activité économique ordinaire de Celtic consiste à construire et réparer des navires; à certaines périodes, jusqu'à la moitié de son effectif est composé de membres de la bande; l'action en circulation de la société mère est détenue par un membre de la bande; l'entreprise est en outre située sur des terres que la bande espère voir désigner comme réserve. Or, comme il a été statué dans l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.*, la conjugaison de ces faits ne soustrait pas l'entreprise à l'application de la loi provinciale en matière de relations du travail.

VI. CONCLUSION

Bref, les objections préliminaires soulevées par Celtic et la bande doivent être rejetées pour les motifs suivants:

(1) Celtic, et non pas la bande, est le véritable employeur car elle satisfait aux critères établis dans *Columbia Hydro Constructors*, précitée.

(2) Les activités de Celtic constituent des activités industrielles ordinaires; elles ne sont pas imprégnées à ce point de «quiddité indienne» que son entreprise doive être considérée comme une entreprise fédérale.

(3) Les activités de Celtic ne constituent pas l'exercice du droit de pêche des autochtones à l'aide de techniques modernes. Par ailleurs, même si le contraire était vrai, Celtic et la bande n'ont pas établi que les lois du travail provinciales constituaient une violation à première vue.

(4) The lands on which Celtic carries on business are not a special reserve. However, even if they were, that fact alone does not oust provincial jurisdiction over labour relations.

(pages 21-22)

[44] The *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, *supra*, decision also originated with the BCLRB, which was asked to determine whether the labour relations of Pine Acres Home, a long-term care hospital facility located on reserve lands, fell under federal or provincial jurisdiction. The facility, established in 1983, was initially owned and operated by the Westbank Indian Band. In 1985, the Westbank Pine Acres Society was incorporated under British Columbia Societies legislation to take over facility operations. The purposes of the Society as set out in its constitution remained the care and treatment of adult members of the Westbank Indian Band and the Board Council continued as its directors and officers to control the Society. However, because of revenue shortfalls in 1989, the Society was dissolved and the Westbank Indian Band Development Co. Ltd. established to provide services to a broader clientele. The Company continued to provide services to the Band members in a culturally appropriate way, but its services were opened up to residents of the general Kelowna area. At the time of the Board consideration, although many of the staff were Band members, only an approximate 20% of the facility residents were Band members. The BCLRB found the hospital had become more closely affiliated with the normal provision of health in the province and had ceased to fall within federal jurisdiction (*Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, *supra*). Both the Trial Division of the British Colombia Supreme Court and the British Columbia Court of Appeal agreed. Makenzie. J.A. speaking for the Court noted:

3. Notwithstanding Mr. Favell' forceful submission, I have not been persuaded that any error has been demonstrated in the conclusion of Tysoe J. or in the underlying determination of the Board. I agree with Mr. Favell that the issue is not simply a matter of determining whether there are fewer First Nation's

(4) Les terres sur lesquelles Celtic exploite son entreprise ne forment pas une réserve spéciale. Par ailleurs, même si le contraire était vrai, ce simple fait ne soustrairait pas l'entreprise à l'application des lois provinciales en matière de relations du travail.

(pages 21-22; traduction)

[44] La décision *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, précitée, a également été rendue par la CRTCB, qui était appelée à déterminer si les relations de travail de Pine Acres Home, un établissement de soins de longue durée situé sur des terres de réserve relevaient de la compétence fédérale ou de la compétence provinciale. L'établissement, qui existait depuis 1983, avait d'abord appartenu à la bande indienne de Westbank, qui en assurait également l'exploitation. En 1985, la Westbank Pine Acres Society a été constituée sous le régime de la loi sur les sociétés de la Colombie-Britannique afin de prendre en charge l'exploitation de l'établissement. Les objectifs de la Society, tels qu'ils sont décrits dans ses statuts, consistent toujours à prodiguer des soins et des traitements aux membres adultes de la bande indienne de Westbank; de plus, les membres du conseil d'administration ont été reconduits à titre d'administrateurs et de membres pour exercer le rôle de contrôleur de la Society. Cependant, en raison d'un manque à gagner en 1989, la Society a été dissoute et la Westbank Indian Band Development Co. Ltd. a été établie pour fournir des services à une plus vaste clientèle. La Company a continué de répondre aux besoins médicaux des membres de la bande en tenant compte de leur culture tout en offrant désormais des services aux résidents de la grande région de Kelowna. À l'époque où la Commission a statué sur l'affaire, même si l'effectif était composé en grande partie de membres de la bande, seulement 20 % environ des résidents de l'établissement étaient des membres de la bande. La CRTCB a conclu que l'hôpital était devenu plus étroitement affilié au réseau normal de soins de santé de la province et qu'il avait cessé de relever de la compétence fédérale (*Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, précitée). La Section de première instance de la Cour suprême de la Colombie-Britannique et la Cour fédérale de la Colombie-Britannique ont statué dans le même sens. Le juge Makenzie, s'exprimant pour la Cour, a fait observer ce qui suit:

3. En dépit du vibrant plaidoyer de M. Favell, je ne suis pas convaincu qu'il ait été démontré que la conclusion du juge Tysoe ou la décision sous-jacente de la Commission soit entachée d'une erreur. Je conviens avec M. Favell qu'il ne s'agit pas simplement de déterminer si la résidence accueille

residents than others in the Home at any particular time. Here, however, Pine Acres Home is a for-profit enterprise intended primarily to serve the South Okanagan area generally. A substantial majority of the residents now and in the foreseeable future are likely to be non-aboriginal. Accordingly, the facility appears to me to be a legitimate subject of provincial labour relations jurisdiction under the principles stated by the Supreme Court of Canada.

(QL)

[45] While numerous other authorities were cited to the Board and have been carefully considered, they are of less direct relevance than those mentioned above and need not be given detailed consideration here. In summary it may be noted, as was generally conceded in argument before the Board, that exclusive federal jurisdiction over labour relations arises only if it can be shown that such jurisdiction forms an integral part of primary federal jurisdiction over some other federal object, in the present circumstances the cited object being "Indians, and Lands reserved for the Indian," pursuant to section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*. To establish such jurisdiction, it must be shown that the power to regulate the labour relations in issue form an integral part of primary federal jurisdiction over Indians, and that Parliament has occupied the field by the provisions of the *Code*.

[46] In the view of the Board, it has not been shown, while it was argued and indeed even submitted in the initial application of the PIPSC, that the new hospital, the SLMHC, is of primarily Indian character; in fact it is not. On a careful reading of the Four-Party Agreement and of the legislation establishing the new hospital, it is seen that the facility is intended both by the agreement establishing its operating structure and by its legislative mandate to operate as a facility that addresses the health needs of all regional residents, Indians and non-Indians alike, and meet those needs in an equal fashion. The cultural, ethnic or other particular needs specific to identifiable groups must, by the facility's mandate, be recognized and properly responded to in accordance with written identified health goals and philosophies, which goals and philosophies are broadly applicable to health care. It appears that the mandate of the newly created health care organization and its organization as a component of the Ontario hospital system are primarily directed more broadly to health care as such. The Indian aspects

moins de membres des Premières nations que de non-Autochtones à un moment particulier. Dans l'affaire qui nous occupe, toutefois, Pine Acres Home est une entreprise à but lucratif visant principalement à servir toute la région du Sud de l'Okanagan. À l'heure actuelle et dans un proche avenir, la clientèle de la résidence est susceptible d'être composée en majorité de non-Autochtones. Par conséquent, je suis d'avis que l'établissement relève à juste titre de la compétence de la province en matière de relations de travail en vertu des principes énoncés par la Cour suprême du Canada.

(QL, traduction)

[45] Même si beaucoup d'autres décisions ont été invoquées et examinées attentivement, elles sont moins directement pertinentes que celles citées ci-dessus et n'ont nul besoin d'être analysées en profondeur dans les présents motifs de décision. En résumé, on peut dire que, comme il a généralement été admis dans les observations présentées au Conseil, les relations de travail d'une entreprise relèvent de la compétence exclusive du gouvernement fédéral seulement quand il peut être établi que cette compétence fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur une autre matière fédérale, la matière en question dans l'affaire qui nous occupe étant les «Indiens et les terres réservées aux Indiens» en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Pour établir cette compétence, il faut démontrer que le pouvoir de réglementer les relations de travail en cause fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens et que le législateur a occupé le champ par les dispositions du *Code*.

[46] Le Conseil estime que la preuve n'a pas été faite, bien qu'il ait été plaidé et même avancé dans la demande initiale de l'IPFPC, que le nouvel hôpital, le SLMHC, est principalement un hôpital indien; en fait, il ne l'est pas. Il ressort d'un examen attentif de l'accord quadripartite et de la loi établissant le nouvel hôpital que l'établissement vise, tant en vertu de l'accord établissant sa structure opérationnelle que du mandat qui lui a été confié par la loi, à répondre aux besoins en matière de soins de santé de tous les résidents de la région, Indiens comme non-Indiens, et ce, de manière équitable. En raison de son mandat, l'établissement doit reconnaître les besoins culturels, ethniques ou autres des groupes particuliers et y répondre comme il se doit conformément aux objectifs et principes en matière de santé définis dans l'accord, lesquels objectifs et principes s'appliquent aux soins de santé de manière générale. Il semble que le mandat du nouvel organisme de soins ainsi que sa structure en tant que composante du réseau hospitalier de l'Ontario s'inscrivent principalement dans l'optique plus générale

of health care, although of great significance and importance, are supplemental to the primary mandate of providing equal health services to all. The new hospital is intended primarily to provide health services to the Sioux Lookout District generally.

[47] If the above-cited and other relevant authorities are carefully considered, it may be seen that it is only when the primary Indian focus of health or other social services is upon its provision to an exclusively or nearly exclusively Indian population or upon the provision of services primarily oriented and directed toward the needs of an Indian population that its "Indianness" assumes such significance that this aspect of the service alone causes it to be viewed as an integral part of the federal jurisdiction over Indians. The present factual circumstances fall closest to those considered by the British Columbia Court of appeal in the *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, *supra*, matter. In the present circumstances, the evidence falls short of indicating "Indianness" sufficient to ground federal jurisdiction because the services in question are general health services, provided off reserve not exclusively of an Indian-related nature, to a general population not exclusively or nearly exclusively made up of Indian persons. It is additionally of importance that the nature of the services in question is health care services, which normally and ordinarily fall clearly within provincial jurisdiction and that the services in question are statutorily and organizationally established, structured and administered within the general provincial system of health care. Given the circumstances under which the relevant services are provided, they are not "Indian" in the sense intended by the constitution nor are they integral nor necessarily incidental to federal jurisdiction over Indians. There has been no conflict established between any relevant federal legislation ancillary to the federal authorities in respect of Indians or otherwise including the *Code*, and the delivery of provincial health care services in accordance with the provisions of provincial labour laws. These laws, as provincial laws of general application, should therefore apply to the regulation of the working conditions under which the health services in question are supplied. Analyzed functionally, as is signaled in the *Four B.*, decision, the undertaking in question is the delivery of culturally responsive health

de la prestation de soins de santé à proprement dire. Les soins de santé destinés aux Indiens, bien qu'ils revêtent une signification et une importance particulières, constituent un aspect complémentaire du mandat principal de l'établissement qui est de fournir des services de santé équitables à tous. Le nouvel hôpital vise principalement à fournir des soins de santé à l'ensemble de résidents du district de Sioux Lookout.

[47] Un examen attentif des décisions citées ci-dessus et des autres décisions pertinentes révèle que c'est seulement lorsque l'objectif principal est de fournir des services de santé ou d'autres services sociaux exclusivement ou presque exclusivement à une population indienne ou d'offrir des services axés principalement sur les besoins d'une population indienne que la «quiddité indienne» revêt une telle importance que cet aspect des services suffit à lui seul pour le considérer comme faisant partie intégrante de la compétence fédérale sur les Indiens. Les faits de l'affaire en instance s'apparentent bien davantage à ceux examinés par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans *Westbank First Nation* v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, précité. En l'espèce, la preuve ne permet pas d'établir une «quiddité indienne» suffisante pour conclure que les services en cause relèvent de la compétence fédérale étant donné qu'il s'agit de services de santé généraux non exclusivement de nature indienne fournis à l'extérieur de la réserve à une population générale non composée exclusivement ou presque exclusivement d'Indiens. Une autre considération importante est le fait que les services en cause sont des services de soins de santé qui relèvent normalement et ordinairement de la compétence indéniable de la province et qu'ils sont établis, structurés et administrés, sur les plans législatif et organisationnel, à l'intérieur du réseau provincial de soins de santé généraux. Compte tenu des conditions dans lesquelles les services pertinents sont fournis, on ne peut pas les considérer comme des services «indiens» au sens de la loi constitutionnelle; ils ne font pas non plus partie intégrante de la compétence fédérale sur les Indiens ni n'en constituent un élément nécessairement accessoire. Aucune incohérence n'a été relevée entre une loi fédérale pertinente subordonnée aux pouvoirs fédéraux sur les Indiens ou toute autre loi, y compris le *Code*, et la prestation de services de soins de santé provinciaux conformément aux lois du travail provinciales. Ces lois, en tant que lois d'application générale, devraient donc s'appliquer à la réglementation

services; this is not, under our constitution, a federal undertaking.

des conditions de travail en vertu desquelles les services de santé en cause sont fournis. En appliquant le critère fonctionnel, comme il est indiqué dans l'arrêt *Four B.*, l'entreprise de l'établissement en cause consiste à fournir des services de santé adaptés à la culture; il ne s'agit pas, en vertu de notre Constitution, d'une entreprise fédérale.

[48] There is one further point that merits consideration. Considerable debate in the present circumstances was directed to certain treaty provisions, which, it was suggested, might establish a treaty obligation upon the federal government to provide the relevant health care services to the Sioux Lookout First Nations population. While the Board is concerned that the cited treaty provisions do not apparently, without an unsustainably broad interpretation, provide support for the treaty rights to health care contended for, it is not necessary to decide this issue.

[48] Il reste un dernier point à examiner. Il a beaucoup été question dans l'affaire en instance de certaines dispositions de traités qui contraindraient le gouvernement fédéral à fournir les services de soins de santé pertinents aux membres des Premières nations de Sioux Lookout. Le Conseil doute que les dispositions citées corroborent l'existence de prétendus droits à des services de santé issus de traités, à moins de leur attribuer un sens général indéfendable, mais c'est une question qu'il n'est pas nécessaire de trancher en l'espèce.

[49] The reason for this is that even if the obligation to provide the services in question to the relevant First Nations is assumed, it is not reasonable to assert that all federal treaty obligations must be met exclusively within enterprises comprised solely of employees governed by federal labour laws. If the obligation were to provide food, for instance, at least some of the required food might be obtained from organizations otherwise falling within provincial labour relations jurisdiction. To say that separately structured and organized systems providing goods or services must fall within federal labour laws because the goods or services were provided consequent upon treaty or other obligations of the federal government, would extend the reach of federal labour laws far beyond the reach contemplated by the authorities. If, in consideration of the services provided, the activities, operations or functions in question functionally considered do not necessarily affect Indianness, they do not fall within the exception to provincial legislative competence over labour relations.

[49] La raison en est que même si l'obligation de fournir les services en question aux Premières nations concernées est tenue pour acquise, il n'est pas raisonnable d'affirmer que toutes les obligations fédérales issues de traités doivent être remplies exclusivement par des entreprises comptant uniquement du personnel régi par les lois du travail fédérales. Si l'obligation était de fournir de la nourriture, par exemple, au moins une partie des aliments requis pourrait provenir d'organismes qui sont par ailleurs régis par la loi provinciale sur les relations de travail. Dire que des systèmes fournissant des biens et services qui sont structurés et organisés séparément doivent être assujettis aux lois du travail fédérales parce que les biens et services en question découlent d'un traité ou d'autres obligations du gouvernement fédéral, équivaudrait à étendre la portée des lois du travail fédérales bien au-delà de ce qu'avait prévu le législateur. Si l'examen des services fournis et l'application du critère fonctionnel indiquent que les activités ou fonctions en cause n'ont pas nécessairement d'incidence sur la «quiddité indienne», elles ne sont pas exclues de la compétence législative provinciale sur les relations de travail.

[50] In consideration of the above, the application of the PIPSC for a declaration that the matter fell within federal legislative competence and was governed by the *Code* was dismissed on December 18, 2003.

[50] Compte tenu de ce qui précède, la demande de l'IPFPC visant à ce qu'il soit déclaré que l'affaire relevait de la compétence législative fédérale et était régie par le *Code* a été rejetée le 18 décembre 2003.

CASES CITED

Celtic Shipyards (1988) Ltd., no. B131/94, March 8, 1994 (BCLRB)

Four B Manufacturing Ltd. v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CIRB no. 64; and 2001 CLLC 220-005

Nisga'a Valley Health Board, no. B289/95, July 21, 1995 (BCLRB)

Northern Telecom Ltd. v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. *Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.)

Sappier v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (F.C.A.)

Westbank First Nation v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, [2000] B.C.J. No. 501 (QL)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 14(3)(f); 15.1(2); 16(p)(i); 47.1

Constitution Act, 1867, s. 91(24)

Labour Relations Act (Ontario)

Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001 (Ontario)

AFFAIRES CITÉES

Celtic Shipyards (1988) Ltd., n° B131/94, March 8, 1994 (BCLRB)

Four B Manufacturing Ltd. c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CCRI n° 64; et 2001 CLLC 220-005

Nisga'a Valley Health Board, n° B289/95, July 21, 1995 (BCLRB)

Northern Telecom Ltée c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. *Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1re Inst.)

Sappier v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (C.A.F.)

Westbank First Nation v. *British Columbia (Labour Relations Board)*, [2000] B.C.J. N° 501 (QL)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 14(3)f); 15.1(2); 16p)(i); 47.1

Loi constitutionnelle de 1867, art. 91(24)

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Sioux Lookout Meno-Ya-Win Health Centre Act, 2001 (Ontario)

Gov't Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

United Steelworkers of America; United Steelworkers of America, Local 6551,
complainants,
and
Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services,
respondent,
and
Edward V. Embree,
interested party.

Board File: 24979-C

Edward V. Embree,
applicant,
and
Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services,
employer,
and
United Steelworkers of America,
bargaining agent.

Board File: 25001-C

CITED AS: Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services

Decision no. 327
August 2, 2005

Complaint of unfair labour practice pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I* and an application for revocation of certification pursuant to section 38(1) of the *Code*.

Unfair labour practice - Revocation of certification - Employer interference - Management functions - The union filed a complaint alleging that the employer actively encouraged and supported employees in the initiation and circulation of a petition in support of their revocation application, in violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(a)(vi), 94(3)(e) and 96 of the *Code* - An employee filed an application for revocation of bargaining rights of the union pursuant to section 38(1) of the *Code* - The employer submits that the person who was alleged to have interfered in the petition was not a

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique; Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6551,
plaignants,
et
Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services,
intimée,
et
Edward V. Embree,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 24979-C

Edward V. Embree,
requérant,
et
Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services,
employeur,
et
Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur.

Dossier du Conseil: 25001-C

CITÉ: Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services

Décision n° 327
le 2 août 2005

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, et demande de révocation d'accréditation en vertu du paragraphe 38(1) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Révocation d'accréditation - Intervention de l'employeur - Postes de direction - Le syndicat a déposé une plainte alléguant que l'employeur a activement encouragé et soutenu les efforts de certains employés pour recueillir des signatures à l'appui d'une demande de révocation de l'accréditation du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a), des sous-alinéas 94(3)a)(i) et 94(3)a)(vi), de l'alinéa 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* - Un employé a présenté une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur, en

manager nor a representative of the employer - Sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) require that the employer or a person acting on behalf of the employer have been involved in the alleged violation - The Board reviewed the overall context of the workplace and assessed the nature of the functions and responsibilities of the person alleged to have interfered in the petition - In the circumstances, the grouping of responsibilities as dispatcher and secretary within one person gave that person an enormous amount of influence, regardless of the job title - The Board is satisfied that the person in question was acting on behalf of the employer - The Board examined a number of cases on the issue of what constitutes illegal interference by the employer in the decertification process, and noted that each case stands on its own merits - Had the circulation of the petition in the workplace been the only evidence of employer interference, the Board might have concluded that these actions were in themselves insufficient to find that employees had been influenced in their decision; however, there are other incidents that brings it to conclude there was indeed employer interference - The Board finds that there is sufficient evidence of employer influence contrary to sections 94(1)(a) of the *Code* - This violation having been found, it is unnecessary to determine whether the employer violated sections 94(3)(a)(i) or (vi) and section 94(3)(e) of the *Code* - Section 96 is a broad catch-all provision meant to provide alternative relief in cases where the provisions of section 94 of the *Code* may be inapplicable - The Board finds that the employer jeopardized the likelihood that a vote would accurately reflect the wishes of the members of the bargaining unit - The union's complaint of unfair labour practice is upheld and the application for revocation is dismissed without holding a representation vote.

vertu du paragraphe 38(1) du *Code* - L'employeur soutient que l'individu qui serait prétendument intervenu à l'égard de la pétition n'était ni un gestionnaire ni un représentant de l'employeur - Pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), il est nécessaire que l'employeur ou quiconque agissant pour son compte ait pris part au prétendu abus - Le Conseil a examiné le contexte dans lequel le travail est exécuté et a apprécié la nature des fonctions et responsabilités de l'individu qui serait prétendument intervenu à l'égard de la pétition - Compte tenu des circonstances, le fait que cette personne cumule les fonctions de répartitrice et de secrétaire lui conférait énormément d'influence, peu importe le titre de son poste - Le Conseil est convaincu que la personne en question agissait pour le compte de l'employeur - Le Conseil a déjà examiné dans de nombreuses affaires la question de ce qui constitue une intervention illégale de l'employeur dans le cadre du processus de révocation de l'accréditation, et a mentionné que chaque affaire est un cas d'espèce - Si la circulation de la pétition au travail avait été la seule preuve d'intervention de l'employeur, le Conseil aurait peut-être conclu que ce fait n'était pas suffisant en soi pour conclure que les employés avaient été influencés dans leur décision; or, il y a d'autres incidents qui lui font conclure qu'il y a effectivement eu intervention de l'employeur - Le Conseil estime qu'il existe des éléments de preuve suffisants de l'influence exercée par l'employeur en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'employeur a contrevenu aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et à l'alinéa 94(3)e) du *Code* - L'article 96 est une disposition d'application générale qui prévoit une mesure de redressement substitutive dans les cas où les dispositions de l'article 94 du *Code* ne peuvent s'appliquer - Le Conseil est d'avis qu'il est peu probable qu'un scrutin puisse rendre compte de la volonté réelle des membres de l'unité de négociation - La plainte de pratique déloyale de travail du syndicat est accueillie et le Conseil ordonne le rejet de la demande de révocation sans tenir de scrutin de représentation.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members. A hearing was held in Halifax on July 14 and 15, 2005.

Le Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Une audience a été tenue à Halifax les 14 et 15 juillet 2005.

Appearances

Mr. Edward Embree, representing himself;
Mr. Gordon N. Forsyth and Mr. Bradley H. Ridge, for the United Steelworkers of America, Local 6551;
Mr. J. Rene Gallant, for Laidlaw Education Services.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Charperson.

I - The Applications

[1] Board file no. 24979-C is a complaint of unfair labour practice filed by the United Steelworkers of America, Local 6551 (the union) pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) alleging that Laidlaw Education Services (Laidlaw or the employer) actively encouraged and supported employees in the initiation and circulation of a petition in support of an application to revoke the union's certification in violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(vi), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[2] Board file no. 25001-C is an application for revocation of the certification of the bargaining agent, the United Steelworkers of America, Local 6551 (the union), filed by Mr. Edward Embree, pursuant to section 38(1) of the *Code*.

II - The Evidence

[3] Laidlaw provides school bus services in various locations across North America and has a branch office located in Amherst, Nova Scotia. It employs 60 drivers including part-time spare drivers and a mechanic. Drivers typically work between 4 and 5.5 hours per day, depending on their scheduled run during the September to June school year. The schedule of each driver is established at the beginning of the school year and varies little from day to day. Occasionally, drivers are assigned so-called "charter runs" outside their normal schedule. Each driver averages two to three such runs a year.

[4] On July 15, 2002, the union became the certified bargaining agent for a group of bus drivers and other

Ont comparu

M. Edward Embree, pour son compte;
M. Gordon N. Forsyth et M. Bradley H. Ridge, pour la section locale 6551 des Métallurgistes unis d'Amérique;
M. J. Rene Gallant, pour Laidlaw Education Services.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e^ Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Les demandes

[1] Le dossier du Conseil n° 24979-C porte sur une plainte de pratique déloyale de travail déposée par la section locale 6551 des Métallurgistes unis d'Amérique (le syndicat) en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), alléguant que Laidlaw Education Services (Laidlaw ou l'employeur) a activement encouragé et soutenu les efforts de certains employés pour recueillir des signatures à l'appui d'une demande de révocation de l'accréditation du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a), des sous-alinéas 94(3)a)(i) et 94(3)a)(vi), de l'alinéa 94(3)e) et de l'article 96 du *Code*.

[2] Le dossier du Conseil n° 25001-C concerne une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur, la section locale 6551 des Métallurgistes unis d'Amérique (le syndicat), présentée par M. Edward Embree en vertu du paragraphe 38(1) du *Code*.

II - La preuve

[3] Laidlaw fournit des services de transport scolaire dans diverses localités en Amérique du Nord; une de ses succursales est située à Amherst (Nouvelle-Écosse). L'entreprise emploie 60 chauffeurs, dont des chauffeurs de réseve à temps partiel et un mécanicien. Les chauffeurs travaillent habituellement de quatre à cinq heures et demie par jour, selon le trajet prévu à leur horaire, durant l'année scolaire, qui va de septembre à juin. L'horaire de chaque chauffeur est établi au début de l'année scolaire et varie très peu au jour le jour. Il arrive que des chauffeurs soient affectés à ce qu'on appelle des trajets à la demande à l'extérieur de leurs heures de travail normales. Chaque chauffeur effectue, en moyenne, deux ou trois trajets de ce genre par année.

[4] Le 15 juillet 2002, le syndicat est devenu l'agent négociateur accrédité d'un groupe de chauffeurs et

employees of Laidlaw's branch office in Amherst. The union and the employer concluded a first collective agreement that became effective November 4, 2003 and expired on June 30, 2005.

[5] A petition seeking the revocation of the union's bargaining certificate was initiated on January 21, 2005 by Mr. Edward Embree, a Laidlaw driver, with the assistance of fellow driver Ms. Shirley Stanley. By March 8, 2005, Mr. Embree had collected a sufficient number of signatures on the petition to file an application for a revocation of the bargaining unit on April 8, 2005.

[6] The union alleges that Ms. Heather Jewett, the company dispatcher, supported and facilitated the signing of the petition to terminate its bargaining rights. The union alleges that at the time, Ms. Jewett was acting in a management capacity.

[7] One of the incidents alleged by the union is that Ms. Jewett contacted Mr. Bob Harrison by telephone at home directing him to bring his bus to the terminal for routine maintenance. During the course of this conversation, which involved some discussion about the union's performance since the signing of the collective agreement, Ms. Jewett said to Mr. Harrison that there was a petition to revoke the union's certification in her office, and if he was serious about getting rid of the union, he should come sign it. Mr. Harrison brought in his vehicle the following day and he was paid waiting time while the bus was being serviced. While in the dispatch office, Ms. Jewett presented him with the petition for signature and allegedly requested him to sign it. Sometime after the application for revocation was filed with the Board, it is alleged that Ms. Jewett told Mr. Harrison to say that he signed the petition while in the office but that he had signed the petition outside the office.

[8] A second incident is that Mr. Embree asked another driver, Mr. Edmund Patriquin, to sign the petition in the presence of Ms. Jewett while in the dispatch office. Mr. Embree did not have the petition in hand, but asked Mr. Patriquin where he lived so that he would contact him at home. Two weeks later, Mr. Embree arrived at Mr. Patriquin's home, driving a Laidlaw school bus, to obtain Mr. Patriquin's signature on the petition. Mr. Embree is alleged to have told Mr. Patriquin that employees would be better off without the union and would be entitled to company jackets, hats, barbecues and other benefits. About Ms. Jewett's authority in the

d'employés de la succursale de Laidlaw à Amherst. Le syndicat et l'employeur ont conclu une première convention collective qui a pris effet le 4 novembre 2003 et est arrivée à échéance le 30 juin 2005.

[5] Le 21 janvier 2005, M. Edward Embree, un chauffeur de Laidlaw, aidé d'une collègue, M^me^ Shirley Stanley, a fait circuler une pétition visant à faire révoquer le certificat d'accréditation de l'agent négociateur. En date du 8 mars 2005, M. Embree avait recueilli suffisamment de signatures pour présenter une demande de révocation de l'accréditation le 8 avril 2005.

[6] Le syndicat prétend que M^me^ Heather Jewett, répartitrice de l'entreprise, a appuyé et facilité la signature de la pétition visant à faire révoquer ses droits d'accréditation. Il soutient qu'à l'époque, M^me^ Jewett occupait un poste de direction.

[7] Un des incidents sur lesquels le syndicat s'appuie est que M^me^ Jewett aurait appelé M. Bob Harrison chez lui pour qu'il vienne au terminal faire faire l'entretien courant de son autobus. Au cours de la conversation, où ils ont discuté du rendement du syndicat depuis la signature de la convention collective, M^me^ Jewett a indiqué à M. Harrison qu'il y avait dans son bureau une pétition pour faire révoquer l'accréditation du syndicat et que, s'il voulait vraiment se débarrasser du syndicat, il n'avait qu'à venir la signer. M. Harrison a emmené son véhicule au terminal le lendemain; il a eu droit à une prime d'attente pendant qu'on procédait à l'entretien de l'autobus. Alors qu'il se trouvait dans le bureau de répartition, M^me^ Jewett lui a présenté la pétition, qu'elle lui aurait demandé de signer. Peu de temps après que la demande de révocation ait été présentée au Conseil, M^me^ Jewett aurait dit à M. Harrison de déclarer qu'il avait signé la pétition en dehors du bureau.

[8] Le deuxième incident s'est produit quand M. Embree a demandé à un autre chauffeur, M. Edmund Patriquin, de signer la pétition, en présence de M^me^ Jewett, dans le bureau de répartition. M. Embree n'avait pas la pétition en main, mais il lui a demandé son adresse afin de la lui apporter chez lui. Deux semaines plus tard, M. Embree s'est présenté au domicile de M. Patriquin, au volant d'un autobus scolaire de Laidlaw, afin de lui faire signer la pétition. Il aurait dit à M. Patriquin que les employés seraient bien mieux sans syndicat, qu'ils auraient droit à des vestes et des casquettes de l'entreprise, des barbecues

workplace, Mr. Patriquin testified that: "she's the boss and you tend to believe it."

[9] A third incident is that Mr. Embree asked Ms. Karen Sears to sign the petition while she was washing buses in the employer's yard. Mr. Embree is alleged to have stated that if the union was decertified, employees would be a lot better off. They would be entitled to company jackets, hats, barbecues and similar perks; things would run more smoothly and it would be a good way to get rid of all the trouble makers. Ms. Sears stated that this interaction with Mr. Embree did not involve Ms. Jewett. However, Ms. Sears reported that she was aware that two employees had been approached by Ms. Jewett to sign the petition. Ms. Sears added that Ms. Jewett had for some time been quite vocal about how things would be better in the workplace if there was no union.

[10] Ms. Sears stated that Mr. Embree regularly visits the dispatch office with tea for Ms. Jewett and suggested that Mr. Embree was being favoured for small local runs and runs into Moncton because of his attentiveness.

[11] Ms. Sears recounted that she has a regular bus run and washes buses three days a week. Her father used to wash buses five days a week. When he decided to stop doing this work, he went to see Mr. Randy Morris, Laidlaw's branch manager in Amherst to request that his daughter be allowed to take over this work. Mr. Morris did not disagree but insisted that the position be posted. Ms. Sears obtained the position because of her seniority. However, Ms. Jewett soon told her that she was only to work three days a week, Monday, Wednesday and Friday instead of the 5 days a week worked by her father. That had not been Ms. Sears' understanding when she took the job, but when she spoke to Mr. Morris, he agreed with Ms. Jewett's schedule.

[12] Ms. Sears testified that Mr. Morris is often absent. It is Ms. Jewett who identifies the buses to be washed and controls her hours of work. Ms. Sears overheard Ms. Jewett telling a driver that he could not be assigned to charter runs because he lived too far from the geographical zone and that "he had the union to thank for this." Ms. Sears also testified that Ms. Jewett had

et d'autres avantages. Au sujet de l'autorité exercée par M[me] Jewett au lieu de travail, M. Patriquin a témoigné en disant: «c'est elle le patron et on peut difficilement en douter» (traduction).

[9] Le troisième incident s'est produit quand M. Embree a demandé à M[me] Karen Sears de signer la pétition alors qu'elle était occupée à laver les autobus dans la cour de l'entreprise. Il aurait déclaré que les employés amélioreraient considérablement leur sort s'ils faisaient révoquer l'accréditation du syndicat. Ils auraient droit à des vestes et des casquettes de l'entreprise, des barbecues et d'autres avantages semblables; les choses seraient plus simples et on pourrait ainsi se débarrasser des fauteurs de trouble. M[me] Sears a déclaré qu'il n'avait aucunement été question de M[me] Jewett durant cet échange. Elle savait cependant que M[me] Jewett avait demandé à deux employés de signer la pétition et qu'elle ne se gênait pas dernièrement pour déclarer à quel point la vie serait plus facile au travail s'il n'y avait pas de syndicat.

[10] M[me] Sears a déclaré que M. Embree allait régulièrement porter du thé à M[me] Jewett, dans le bureau de répartition, et que ces petites attentions lui valaient d'être choisi plus souvent que les autres pour les petits trajets locaux et ceux jusqu'à Moncton.

[11] M[me] Sears a indiqué qu'elle avait un trajet d'autobus régulier et lavait des autobus trois jours par semaine. Son père était jadis affecté au lavage des autobus cinq jours par semaine. Ayant décidé d'abandonner ce travail, il a demandé à M. Randy Morris, gestionnaire de la succursale de Laidlaw à Amherst, d'autoriser sa fille à prendre la relève. Sans lui opposer de refus, M. Morris a toutefois insisté pour que le poste soit affiché. C'est M[me] Sears qui a été choisie en raison de son ancienneté. Or, M[me] Jewett a tôt fait de lui dire qu'elle ne pouvait travailler que trois jours par semaine, soit les lundi, mercredi et vendredi, plutôt que cinq jours comme son père. Ce n'était pas ce que M[me] Sears avait cru comprendre lorsqu'elle avait accepté le poste, mais M. Morris, à qui elle a fait part de ses doléances, a donné raison à M[me] Jewett.

[12] M[me] Sears a déclaré que M. Morris est souvent absent. C'est M[me] Jewett qui établit la liste des autobus à laver et contrôle son horaire de travail. M[me] Sears a entendu M[me] Jewett dire à un chauffeur qu'il ne pouvait pas être affecté à des trajets d'autobus nolisés étant donné qu'il habitait trop loin du secteur géographique et qu'il «n'avait qu'à s'en prendre à son syndicat»

recently told her that for the next school year no driver would be paid for four hours a day if they only worked 3.5 hours.

[13] Mr. Wayne Landry, is the local president and chief steward. Mr. Landry picks up and delivers children who have learning disabilities. Mr. Landry stated that Ms. Jewett exercises a certain level of authority in the office, either in the absence of the branch manager or in day-to-day decision-making and is perceived by employees as part of management. Ms. Jewett is responsible for collecting payroll and mileage information; she calls drivers to bring in vehicles for regular maintenance; she grants time off for short absences; she assigns spare drivers to replace regular drivers who request time off; she assigns "charter runs" outside of regular working hours. She has access to personnel files and routinely handles drivers' problems and most administrative matters.

[14] Mr. Landry testified that in February 2004, he wanted to take some time off and had found an alternate driver for his special run. He advised Ms. Jewett that he had made these arrangements with Mr. Morris. Ms. Jewett allegedly told him that it was she and not Mr. Morris who hired the drivers. Mr. Landry stated that he received telephone calls from three employees reporting that while they were in the dispatch office, Ms. Jewett had asked them to sign the petition to revoke the certification of the bargaining agent.

[15] Mr. Landry's testimony about the scope of Ms. Jewett's duties and the employees' perception that she was part of management was confirmed by Mr. Harrison, Mr. Patriquin and Ms. Sears.

[16] In her testimony, Ms. Jewett denied that her responsibilities are at a managerial level. She claims that she is merely fulfilling the responsibilities of her job description. She does not supervise employees but only exercises the duties that have been delegated to her. She assigns spare drivers and charter runs in accordance with the rules provided in the collective agreement. Generally, she tries to be helpful. If asked to do so, she transmits messages or packages from one driver to another. The dispatch office is an open space

(traduction). M^me^ Sears a aussi mentionné que M^me^ Jewett lui avait récemment dit que, dans la prochaine année scolaire, les chauffeurs ne seraient pas rémunérés pour quatre heures de travail s'ils n'en avaient effectué que trois et demie.

[13] M. Wayne Landry est le président de la section locale et le délégué syndical en chef. Il transporte des enfants ayant des difficultés d'apprentissage. Il a déclaré que M^me^ Jewett détient un certain pouvoir décisionnel au travail, soit en l'absence du gestionnaire de la succursale, soit au quotidien, et que les employés considèrent qu'elle fait partie de la direction. Elle recueille l'information relative à la paie et au kilométrage, appelle les chauffeurs pour qu'ils fassent faire l'entretien courant de leur véhicule, accorde des congés pour de courtes périodes, désigne des chauffeurs pour remplacer les chauffeurs permanents qui sont en congé et attribue les trajets d'autobus nolisés à l'extérieur des heures normales de travail. Elle a accès aux dossiers du personnel et s'occupe couramment des problèmes des chauffeurs et de la plupart des questions d'ordre administratif.

[14] M. Landry a déclaré que, voulant s'absenter du travail en février 2004, il avait trouvé un remplaçant pour son trajet spécial. Il a ensuite informé M^me^ Jewett des dispositions qu'il avait prises avec M. Morris. M^me^ Jewett lui aurait dit que c'était elle, non pas M. Morris, qui recrutait les chauffeurs. M. Landry a déclaré que trois employés l'avaient appelé pour lui dire que M^me^ Jewett leur avait demandé de signer la pétition visant à faire révoquer l'accréditation de l'agent négociateur, alors qu'ils se trouvaient dans le bureau de répartition.

[15] Le témoignage de M. Landry concernant l'étendue des responsabilités de M^me^ Jewett et le fait que les employés considéraient qu'elle faisait partie de la direction a été confirmé par M. Harrison, M. Patriquin et M^me^ Sears.

[16] Dans son témoignage, M^me^ Jewett a nié qu'elle occupait un poste de direction. Elle a affirmé qu'elle s'acquittait simplement des responsabilités prévues dans sa description de travail. Elle ne supervise pas les employés, mais s'acquitte uniquement des fonctions qui lui ont été déléguées. Elle affecte les chauffeurs de réserve et attribue les trajets d'autobus nolisés conformément aux règles énoncées dans la convention collective. Elle essaie généralement de se montrer utile. Sur demande, elle transmet des messages ou des colis

that offers no privacy as drivers and the general public doing business with the company have access to it, which makes Ms. Jewett generally well informed about what is going on.

[17] Ms. Jewett's evidence is that she did not find out about the petition until sometime in March when she overheard drivers openly talking about it in the dispatch office. She denies having called Mr. Harrison, but rather that he called her to find out where he could go to sign the petition. Ms. Jewett replied that he would have to speak to Mr. Embree. Mr. Embree left a clipboard with the petition attached in the dispatch office and asked her to give it to Mr. Harrison. Ms. Jewett did not consider this an unusual request since she regularly passes messages from one driver to another. Although she denies having read the petition at the time, she admits that she knew what the document was. She denied having asked Mr. Harrison to sign it or that he signed in the dispatch office. She further denied having asked any other employee to sign it.

[18] In cross-examination, Ms. Jewett stated that her duties had not changed since she was hired in year 2000, which was prior to the union's certification. She denied having made any derogatory statements about the union or that employees would be better off without the union. She stated that these were freely expressed views in general conversations with drivers. She stated that Mr. Embree visits the office two to three times a week and the conversation is general social chatter, not necessarily work related. When she is brought tea, she pays for it.

[19] Ms. Jewett testified that she had been asked by Ms. Stanley and had accepted on two occasions to store the petition in Ms. Stanley's personnel file while she went to work. Ms. Jewett explained that she was merely performing a friendly service and admitted that everyone was aware that Ms. Stanley was helping Mr. Embree obtain signatures.

[20] Ms. Jewett stated that when she learned about the petition, she was instructed to have no involvement and that she followed those orders.

d'un chauffeur à un autre. Le bureau de répartition est une aire ouverte qui n'offre aucune intimité car les chauffeurs et les membres du public qui traitent avec l'entreprise y ont accès; elle est donc généralement bien informée de ce qui se passe autour.

[17] M^me^ Jewett a témoigné que ce n'est qu'en mars qu'elle a appris l'existence de la pétition, quand elle a entendu des chauffeurs en parler ouvertement dans le bureau de répartition. Elle nie avoir appelé M. Harrison; c'est plutôt lui qui a communiqué avec elle pour savoir où il pouvait aller pour signer la pétition. M^me^ Jewett a répondu qu'il devait en parler avec M. Embree. Celui-ci a laissé la pétition, attachée à une planchette à pince, dans le bureau de répartition et lui a demandé de la remettre à M. Harrison. C'est une demande qui ne lui a pas paru inhabituelle étant donné qu'elle transmettait régulièrement des messages d'un chauffeur à un autre. Quoiqu'elle nie avoir pris connaissance de la pétition à ce moment-là, elle admet qu'elle savait de quoi il s'agissait. Elle nie avoir demandé à M. Harrison de signer la pétition ou encore qu'il l'ait signée dans le bureau de répartition. Elle nie aussi avoir demandé à d'autres employés de signer la pétition.

[18] En contre-interrogatoire, M^me^ Jewett a déclaré que ses tâches étaient demeurées inchangées depuis son embauche en 2000, soit avant l'accréditation du syndicat. Elle nie avoir tenu des propos désobligeants à l'endroit du syndicat ou encore avoir dit que les employés seraient bien mieux sans syndicat. Elle a affirmé qu'il s'agissait d'opinions exprimées librement dans le cadre de conversations d'ordre général avec des chauffeurs. Elle a indiqué que M. Embree s'arrêtait au bureau deux ou trois fois par semaine et qu'ils avaient généralement des échanges à caractère social durant lesquels ils ne discutaient pas nécessairement de travail. Elle lui remboursait aussi le thé qu'il lui apportait à l'occasion.

[19] M^me^ Jewett a déclaré que M^me^ Stanley lui avait demandé à deux occasions de ranger la pétition dans son dossier du personnel (celui de M^me^ Stanley) pendant que M^me^ Stanley était au travail, et qu'elle avait accepté. M^me^ Jewett a ajouté qu'elle ne faisait que rendre un service amical; elle a admis que tous savaient que M^me^ Stanley aidait M. Embree à obtenir des signatures.

[20] M^me^ Jewett a précisé qu'après avoir appris l'existence de la pétition, elle a reçu instruction de ne pas s'en mêler, ce qu'elle a fait.

[21] Mr. Randy Morris has been the branch manager for Laidlaw in Amherst for the last 10 years, except for a 1.5 year-period during which he engaged in regional business development for the company, during which the management of the branch was deferred to Ms. Alicia Davis. He described the company's offices a "garage" with two small private offices. He is absent for meetings with principals, the school boards and committees involving the company's business, but he is generally there and only a cellular telephone call away when management decisions need to be made.

[21] M. Randy Morris est le gestionnaire de la succursale de Laidlaw à Amherst depuis 10 ans; il y a toutefois eu une interruption d'un an et demi pendant laquelle il s'est consacré à la prospection de clients régionaux pour l'entreprise. Pendant cette période, la gestion de la succursale a été confiée à M[me] Alicia Davis. Selon M. Morris, les locaux de l'entreprise consistent en un «garage» et deux petits bureaux privés. Il dit qu'il doit s'absenter pour participer à des réunions avec les directeurs d'école, les commissions scolaires et divers comités relativement à des questions concernant l'entreprise, mais qu'il est généralement sur place ou à portée d'un téléphone cellulaire quand des décisions de gestion sont nécessaires.

[22] He stated that he is the direct supervisor of the drivers and of all other employees in the office. He hires drivers and has the authority to discipline them. Ms. Jewett's duties are related to assisting him in carrying out his management functions and she follows his orders. He stated that he feels quite comfortable having a collective agreement to regulate the workplace because the rules are clear and this eliminates favouritism. The first round of collective bargaining was a learning experience for him, but had nonetheless been cordial and without significant incident. Only three grievances have been filed since the collective agreement was signed, none of which have gone to arbitration to date.

[22] M. Morris a déclaré qu'il était le superviseur immédiat des chauffeurs et de tous les autres employés du bureau. Il recrute les chauffeurs et peut leur imposer des mesures disciplinaires. Les fonctions de M[me] Jewett consistent à le seconder dans ses fonctions de direction et à se conformer à ses instructions. Il est tout à fait à l'aise avec le fait qu'il y ait une convention collective pour encadrer l'exécution du travail car, ainsi, les règles sont claires, ce qui élimine le favoritisme. La première ronde de négociations collectives a été un apprentissage pour lui, mais les discussions se sont néanmoins déroulées dans un climat de cordialité et sans incident important. Trois griefs seulement ont été présentés depuis la signature de la convention collective et aucun n'a encore été renvoyé à l'arbitrage.

[23] During his testimony, Mr. Morris was questioned on the fact that when the union applied for certification, Ms. Davis, the branch manager at the time, indicated in her correspondence with the Board that Ms. Jewett was "exercis[ing] management functions and ... involved in confidential duties in respect of labour relations." Mr. Morris replied that he had no explanation for these statements, but that they did not represent Ms. Jewett's role as a dispatcher and office clerk. His explanation for Ms. Jewett's exclusion from the bargaining unit was that she had access to personnel files and information; otherwise she had no authority in the office reflective of management responsibilities. However, Mr. Morris admitted that Ms. Jewett was his right hand person.

[23] Au cours de son témoignage, M. Morris a été interrogé sur le fait qu'à l'époque où le syndicat a présenté sa demande d'accréditation, M[me] Davis, qui était alors la gestionnaire de la succursale, a indiqué dans l'échange de correspondance avec le Conseil que M[me] Jewett «occupait un poste de direction ... comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail» (traduction). M. Morris a répondu qu'il n'était pas en mesure d'expliquer cette déclaration, mais qu'elle ne s'accordait pas avec les fonctions de répartitrice et de commis de bureau de M[me] Jewett. À son point de vue, M[me] Jewett a été exclue de l'unité de négociation en raison du fait qu'elle avait accès aux dossiers du personnel et à des renseignements personnels; pour le reste, elle ne possédait aucun pouvoir cadrant avec ceux d'un poste de direction. M. Morris a cependant admis que M[me] Jewett était son bras droit.

[24] Mr. Morris stated that he became aware of the circulation of a petition sometime in February when he

[24] M. Morris a déclaré que c'est en février, un jour qu'il était sorti de son bureau, qu'il avait entendu une

stepped out of his office and overheard a conversation between Mr. Embree and Ms. Jewett. He reported this to the company's general manager in Montréal. He told Ms. Jewett not to become involved with the petition. When employees thereafter sought to discuss the petition with him, he declined to do so and did not further concern himself with it. He stated that he was unaware of Ms. Jewett's views about the union. He denied knowing about the incident whereby Mr. Embree used a Laidlaw bus to visit Mr. Patriquin until he read the union's complaint in the present matter. As a consequence, Mr. Embree was given a 2-day suspension for improperly using the employer's property. He stated that he could not have found out about this incident unless it was reported. While the odometer readings of the buses are taken regularly, drivers change buses and the odometer readings are used mainly to schedule maintenance appointments.

III - The Union's Position

[25] The union submits that an application for revocation must be free of all employer interference. The employer must be totally impartial and be seen as such by the employees. The union submits that the test is what a reasonable employee would believe. The union further submits that where the evidence is conclusive that a reasonable employee would presume a certain set of facts, then the onus shifts to the employer and the petitioning employee to prove that something different occurred.

[26] The union disputes that the employees signing the application did so freely and voluntarily without employer interference.

[27] The union submits that the dispatcher is a management employee because (1) her duties have not changed since she was excluded from the bargaining unit on the basis that she had management responsibilities; (2) the employees view her as such and one of the witnesses stated "when she speaks, I pay attention;" (3) when Mr. Morris found out about the petition, he told Ms. Jewett to stay out of it, a warning that would not have been necessary had she been just an ordinary employee; (4) she clearly sees herself as part of the management team since she appeared at the hearing without a subpoena, received her salary during her appearance as a witness, provided facts stated in the reply to the complaint and was prepared for her

conversation entre M. Embree et M^me^ Jewett et appris l'existence de la pétition. Il en a alors informé le directeur général de l'entreprise à Montréal. Il a prévenu M^me^ Jewett de ne pas se mêler de cette affaire. Lorsque des employés ont essayé d'en discuter avec lui, il a refusé de le faire et ne s'est plus préoccupé de la chose par la suite. Il a affirmé qu'il n'était pas au courant de ce que M^me^ Jewett pensait du syndicat. Il soutient qu'il ne savait pas que M. Embree avait utilisé un autobus de Laidlaw pour se rendre chez M. Patriquin avant de prendre connaissance de la plainte du syndicat en l'espèce. Une suspension de deux jours a depuis été imposée à M. Embree pour avoir utilisé un bien de l'entreprise de manière inappropriée. M. Morris affirme qu'il n'aurait pas pu savoir que cet incident s'était produit à moins qu'on le lui dise. Le kilométrage est certes consigné régulièrement, mais les chauffeurs changent d'autobus et les données recueillies sont utilisées principalement pour établir le calendrier d'entretien.

III - La position du syndicat

[25] Le syndicat soutient qu'une demande de révocation ne doit faire l'objet d'aucune intervention de l'employeur. Celui-ci doit être totalement impartial en plus d'être perçu comme tel par les employés. Le critère à appliquer est celui de savoir ce que croirait une personne raisonnable. Lorsqu'il est établi de manière irréfutable qu'une personne raisonnable tiendrait certains faits pour acquis, il appartient alors à l'employeur et à l'employé pétitionnaire de prouver que c'est autre chose qui s'est produit.

[26] Le syndicat ne croit pas que les employés ont signé la pétition librement et de leur plein gré, sans aucune intervention de l'employeur.

[27] Le syndicat affirme que la répartitrice fait partie de la direction étant donné que (1) ses fonctions sont demeurées inchangées depuis qu'elle a été exclue de l'unité de négociation au motif qu'elle occupait un poste de direction, (2) les employés considèrent qu'elle fait partie de la direction et l'un des témoins a déclaré que «lorsqu'elle parle, je l'écoute» (traduction), (3) lorsque M. Morris a été mis au courant de l'existence de la pétition, il a prévenu M^me^ Jewett de ne pas s'en mêler, un avertissement qui n'aurait pas été nécessaire si M^me^ Jewett avait été une employée comme une autre, (4) M^me^ Jewett considère sans conteste qu'elle fait partie de l'équipe de direction, puisqu'elle a comparu à l'audience sans y avoir été convoquée,

testimony by the employer's counsel, all in Laidlaw's offices.

[28] The dispatcher has a direct impact on the working lives and income of the drivers. She may not have hired the drivers, but she controls time off, hours of work, the distribution of charter runs. She is the custodian of employees' personnel files, composes the office correspondence, sees to vacation scheduling, handles all payroll duties and generally manages the office. The union submits that Ms. Jewett is the branch manager's right hand person. She interacts with the drivers almost daily, whereas the branch manager has contact with the drivers but once or twice a month.

[29] The union argues that Laidlaw has no choice but to deny that Ms. Jewett is part of the management team because her actions in this matter must be viewed as contrary to the *Code*.

[30] The union referred to the contradictions in Ms. Jewett's testimony and suggested that the Board prefer the evidence of the union's witnesses over that of Ms. Jewett's stated ignorance of the particulars of the petition being circulated. The union recalled Ms. Jewett's statements that the union was "stupid;" her references to the "G...D...U...," her openly stated views that employees would be better off without a union. The union drew attention to Ms. Jewett's overt interference in having stored the petition in Ms. Stanley's personnel file and her contact with Mr. Harrison after the revocation application was filed to tell him to change his version of how he had come to sign the petition.

[31] These facts, submits the union, are sufficient for the Board to draw an inference that Ms. Jewett gave the petition to employees other than those whose testimony was heard by the Board. Based on these facts, the union argues that Ms. Jewett is a member of management and that she interfered with the administration of a trade union contrary to section 94(1)(a) and discriminated with respect to membership in the trade union, coercing

qu'elle a été rémunérée pendant sa comparution, qu'elle a participé à la rédaction de la réponse à la plainte et que le conseiller juridique de l'employeur l'a aidée à préparer son témoignage, tout cela dans les locaux de Laidlaw.

[28] La répartitrice a une incidence directe sur la vie professionnelle et le revenu des chauffeurs. Ce n'est peut-être pas elle qui recrute les chauffeurs, mais c'est elle qui contrôle les congés, les horaires de travail ainsi que l'attribution des trajets d'autobus nolisés. Elle a la garde des dossiers du personnel, elle rédige la correspondance administrative, établit le calendrier des vacances, s'acquitte de toutes les tâches relatives à la paie et s'occupe de la gestion générale du bureau. Le syndicat soutient que M^me^ Jewett est le bras droit du gestionnaire de la succursale. Elle a des contacts quotidiens avec les chauffeurs alors que le gestionnaire de la succursale en a une ou deux fois par mois.

[29] Le syndicat soutient que Laidlaw n'a pas d'autre choix que de nier que M^me^ Jewett fait partie de l'équipe de direction étant donné que ses faits et gestes en l'espèce doivent être considérés comme contraires au *Code*.

[30] Le syndicat fait mention des contradictions relevées dans le témoignage de M^me^ Jewett et se dit d'avis que le Conseil devrait privilégier la preuve des témoins du syndicat par rapport à celle de M^me^ Jewett, qui prétend ignorer les détails de la pétition en circulation. Le syndicat rappelle que M^me^ Jewett a qualifié l'agent négociateur de «stupide» et de «m... syndicat» et qu'elle a ouvertement déclaré que les employés seraient bien mieux sans syndicat. Il attire l'attention sur l'intervention flagrante que constitue le fait d'avoir rangé la pétition dans le dossier du personnel de M^me^ Stanley et d'avoir demandé à M. Harrison, après la présentation de la demande de révocation, de modifier sa version des faits en ce qui concerne la signature de la pétition.

[31] Ces faits, prétend le syndicat, suffisent pour que le Conseil en arrive à la conclusion que M^me^ Jewett a remis la pétition non seulement à ceux qui ont témoigné à l'audience, mais à d'autres employés aussi. S'appuyant sur ces faits, le syndicat affirme que M^me^ Jewett fait partie de la direction et qu'elle est intervenue dans l'administration d'un syndicat en contravention de l'alinéa 94(1)a) en plus de faire des

employees to give up union membership contrary to section 94(3) of the *Code*.

[32] The union requests that the application for revocation be dismissed without a vote.

IV - The Employer's Position

[33] The employer argues that save for section 94(1)(a), sections 94(3)(a)(i) or (vi) and sections 94(3)(e) and 96 all require the union to establish that there was anti-union animus. The employer denies that it has interfered with the union's representation rights or that it has engaged in any discriminatory actions or intimidation and, therefore, no anti-union animus has been proven. It denies that Ms. Jewett was a manager and representative of the employer during the period where employees circulated the petition to revoke the bargaining unit.

[34] The employer does not disagree with the union's view of how the law should be applied, but states that certain nuances must apply. There is no evidence that employees were stampeded into making a choice to decertify the union or that they were unable to exercise their decision to sign the petition in a free and open manner. In previous cases where employer interference has been found, the employer had a history of unfair labour practices or the interference was found to be *in extremis*. For example the employer extended favours to the petitioner. The Board also dismissed the union's complaint where a former management employee, now a member of the bargaining unit, had organized a decertification effort. Consequently, allegations of signing a petition during working hours are not sufficient to make a complaint of employer interference successful.

[35] The union does not have to have every employee testify but must present convincing evidence of employer involvement before asking the Board to infer that the application for revocation was tainted. It is not sufficient that the employer be aware that there was a revocation in the works. Anti-union animus does not exist just because the petition was signed in the

distinctions injustes à l'égard des membres du syndicat, en contraignant des employés à renoncer à adhérer au syndicat en contravention du paragraphe 94(3) du *Code*.

[32] Le Conseil demande au Conseil de rejeter la demande de révocation sans tenir de scrutin.

IV - La position de l'employeur

[33] L'employeur soutient que, exception faite de l'alinéa 94(1)a), les sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), l'alinéa 94(3)e) et l'article 96 obligent le syndicat à établir l'existence d'un sentiment antisyndical. L'employeur nie être intervenu dans la représentation des employés par le syndicat ou avoir fait des distinctions injustes, ou encore, avoir employé des moyens d'intimidation; la preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical n'a dès lors pas été faite. L'employeur nie aussi que M^{me} Jewett occupait un poste de direction et représentait l'employeur durant la période où la pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat a circulé.

[34] L'employeur ne rejette pas totalement le point de vue du syndicat eu égard à l'application du droit, mais il est d'avis que certaines nuances s'imposent. Rien ne permet d'établir que les employés ont été pressés de prendre la décision de faire révoquer l'accréditation du syndicat ou qu'ils ont été incapables de mettre en oeuvre leur décision de signer la pétition en toute liberté et sans contrainte. Dans les décisions antérieures où l'intervention de l'employeur a été confirmée, il existait des antécédents de pratiques déloyales de travail où l'employeur était intervenu dans les derniers moments. Par exemple, il avait accordé des faveurs au pétitionnaire. Le Conseil a aussi rejeté la plainte du syndicat selon laquelle un ancien employé de direction, devenu membre de l'unité de négociation, avait mené une campagne en vue de faire révoquer l'accréditation du syndicat. En conséquence, il ne suffit pas d'alléguer qu'il y a eu signature d'une pétition durant les heures de travail pour qu'une plainte d'intervention de l'employeur soit accueillie.

[35] Le syndicat n'est certes pas obligé de faire témoigner tous les employés, mais il doit prouver de manière convaincante que l'employeur est intervenu avant de demander au Conseil de conclure que la demande de révocation est entachée d'irrégularités. Il ne suffit pas que l'employeur sache qu'une demande de révocation était en préparation. L'existence d'un

workplace, or because management knew and did nothing about it.

[36] The employer submits that the branch manager, Mr. Morris did not turn a blind eye to the petition; he instructed Ms. Jewett not to get involved. No employee was rewarded for signing the petition, there is no history of strained labour relations, the payment of the petitioner's legal fees or any other kind of preferential treatment.

[37] The employer argues that the employees of the bargaining unit were fully aware that Mr. Morris was the branch manager and not the dispatcher. The employees who testified all said that when important decisions were to be taken, they spoke to Mr. Morris: the filing of grievances (Mr. Landry), the bus washing job (Mr. Sears), temporary replacement for his run (Mr. Landry).

[38] The employer submits that the issue of Ms. Jewett being a managerial exclusion has never been tested before the Board. The parties merely agreed to exclude her when the bargaining unit was certified. The employer maintains that Ms. Jewett's work is clerical and consists of coordinating assignments and making data entries. Her job is to support the branch manager, so naturally everything is funnelled through her. Mr. Morris deals with problems and discipline when they arise. Ms. Jewett makes no management decisions.

[39] There is no evidence of how charter runs were assigned before the bargaining unit was certified. However, since the implementation of a collective agreement, a seniority list has been created. The assignment is no longer a management function and has reverted to being a clerical function. Ms. Jewett merely assigns runs according to the seniority list.

[40] With respect to the charter runs that are the subject of a grievance, the decision to assign the charters to the drivers that were already at the school that morning was made by Mr. Morris. Mr. Morris also replied to the grievance with his reasons for doing so. Ms. Jewett was merely the channel of information to employees. The employer argues that the pleadings related to the

sentiment antisyndical ne tient pas juste au fait que la pétition a été signée au travail ou que la direction était au courant de la situation et n'a rien fait.

[36] L'employeur avance que le gestionnaire de la succursale, M. Morris, n'a pas fermé les yeux sur la pétition puisqu'il a prévenu M^me^ Jewett de ne pas s'en mêler. Aucun employé n'a été récompensé pour avoir signé la pétition; il n'y a aucun antécédent de relations de travail tendues; le pétitionnaire n'a pas eu droit au remboursement de ses frais juridiques ni à d'autres traitements de faveur.

[37] L'employeur affirme que les employés de l'unité de négociation savaient pertinemment que c'est M. Morris qui était le gestionnaire de la succursale et non pas la répartitrice. Ceux qui ont témoigné ont déclaré que lorsque des décisions importantes étaient nécessaires, c'est à M. Morris qu'ils s'adressaient, qu'il s'agisse du dépôt de griefs (M. Landry), du poste de préposé au lavage des autobus (M^me^ Sears), ou de la recherche d'un remplaçant pour un trajet (M. Landry).

[38] L'employeur indique que la décision d'exclure M^me^ Jewett au motif qu'elle occupait un poste de direction n'a jamais été étudiée par le Conseil. Les parties ont simplement convenu d'exclure M^me^ Jewett quand l'unité de négociation a été accréditée. L'employeur soutient que M^me^ Jewett s'acquitte de fonctions administratives consistant à coordonner les affectations et à consigner les données. Son travail étant d'épauler le gestionnaire de la succursale, il est donc naturel que tout passe par elle. M. Morris règle les problèmes et impose des mesures disciplinaires, au besoin. M^me^ Jewett ne prend aucune décision de gestion.

[39] Aucune preuve ne permet d'établir comment les trajets d'autobus nolisés étaient attribués avant l'accréditation de l'unité de négociation. Or, depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, une liste d'ancienneté a été établie. L'attribution du travail n'est plus une fonction de direction; c'est désormais une tâche administrative. M^me^ Jewett ne fait qu'attribuer les trajets en se servant de la liste d'ancienneté.

[40] Concernant les trajets d'autobus nolisés qui font l'objet d'un grief, c'est M. Morris qui a pris la décision d'attribuer les trajets aux chauffeurs qui se trouvaient déjà à l'école ce matin-là. Il a également répondu au grief en expliquant les raisons pour lesquelles il avait agi de la sorte. M^me^ Jewett n'a fait que transmettre l'information aux employés. L'employeur soutient que

application for certification heard three years ago cannot be used to support the union's position in the present complaint.

[41] The employer argues that the union's case cannot be bolstered by the rumour mill about the circulation of the petition. There was no rumour that the employer wanted to oust the union. There were no promises or threats or reprisal if employees did not sign the petition. Ms. Jewett's actions consisted of putting the petition in an employee's personnel file, having a conversation with Mr. Harrison and handing him the petition. The employer maintains that this is not evidence of anti-union animus.

[42] The employer states that the year it took to negotiate a collective agreement was not unusual for a first agreement. Negotiations were cordial, there was no strike and only three grievances filed since then. These facts indicate a good working environment.

[43] Ms. Jewett appeared as a witness because she is directly affected by the union's complaint.

[44] The employer submits that Mr. Embree was disciplined for using a bus for other than the employer's business and that these actions do not suggest any employer involvement as if the bus had been requisitioned to support the petition. Mr. Embree was not called as a witness by the employer as there was no obligation to call him. Nor did the union call him to buttress its case.

[45] The employer asks the Board to conclude that Mr. Morris and not Ms. Jewett is the manager, that there is no evidence of impropriety by Mr. Morris and that the actions of Ms. Jewett were in her capacity as an employee. Ms. Jewett's actions do not represent Laidlaw's views. In the alternative, if Ms. Jewett's actions are viewed as representing the views of management, they do not suggest any anti-union animus. The employer points out that only one employee admitted that he may have been influenced into signing by Ms. Jewett. The employer submits that it is not seeking a removal of the union, but it would be unfair for it to be found in violation of the *Code* because of a technicality. The employer states that a Board ordered vote would be the best way of determining the true wishes of the employees.

le syndicat ne peut pas utiliser les plaidoiries entendues il y a trois ans relativement à la demande d'accréditation à l'appui de sa position en l'espèce.

[41] L'employeur estime que le syndicat ne peut pas invoquer les rumeurs qui circulaient au sujet de la pétition pour renforcer sa position. Il n'y avait aucune rumeur selon laquelle l'employeur cherchait à évincer le syndicat. Aucune promesse ou menace de représailles n'a été faite aux employés qui ne signaient pas la pétition. Les actions de M^me^ Jewett ont consisté à ranger la pétition dans le dossier du personnel d'une employée, à avoir une conversation avec M. Harrison et à lui remettre la pétition. Il ne s'agit pas, selon l'employeur, d'une preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical.

[42] L'employeur déclare qu'il n'est pas inhabituel que la négociation d'une première convention collective dure un an. Les négociations se sont déroulées dans un climat de cordialité; il n'y a pas eu de grève, et seulement trois griefs ont été présentés depuis. Ces faits indiquent qu'il existait un bon climat de travail.

[43] M^me^ Jewett a comparu comme témoin parce qu'elle est directement concernée par la plainte du syndicat.

[44] L'employeur indique que M. Embree a fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir utilisé un autobus à des fins personnelles et que cette mesure ne signifie pas qu'il y a eu intervention de l'employeur comme ce serait le cas si l'autobus avait été réquisitionné pour faire signer la pétition. M. Embree n'a pas été appelé à témoigner parce que cela n'était pas nécessaire. Le syndicat ne l'a pas non plus appelé pour étayer sa cause.

[45] L'employeur demande au Conseil de conclure que c'est M. Morris, et non pas M^me^ Jewett, le gestionnaire, qu'il n'existe aucune preuve d'irrégularités de la part de M. Morris et que M^me^ Jewett a agi à titre d'employée. Les faits et gestes de M^me^ Jewett ne représentent pas les vues de Laidlaw. Subsidiairement, au cas où le Conseil en arriverait à une conclusion contraire, l'employeur fait valoir que les faits et gestes de M^me^ Jewett ne constituent pas la preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical. L'employeur souligne qu'un seul employé a admis que M^me^ Jewett avait peut-être usé de son influence pour lui faire signer la pétition. L'employeur précise qu'il ne cherche pas à évincer le syndicat, mais il trouverait injuste qu'il soit réputé avoir contrevenu au *Code* pour une question de forme. Il affirme que la meilleure façon de déterminer la volonté des employés serait d'ordonner la tenue d'un scrutin.

V - Mr. Embree's Statement

[46] Mr. Embree explained that his reasons for using a Laidlaw bus to meet with Mr. Patriquin was that his residence was near the end of his run that day and that it was a simpler way to visit him rather than returning all the way home and using his car to come back. Mr. Embree says that he did not put pressure on the employees to sign the petition. The employees simply want the chance to represent themselves without the assistance of a union. If the Board orders a vote, the employees will be able to express their true wishes. The employees need to work together to see if they are able to represent themselves.

VI - Union's Reply

[47] The union submits that the employer, by way of Ms. Jewett's actions, encouraged discontentment and should not, as a result, be given the vote that it wants.

[48] The union points out that there is no case law that involves a complaint separate from an application for revocation. It submits that the complaint was filed before the application and therefore, there should be a finding that there has been a breach of section 94(1)(a) of the *Code*. If the Board finds that Ms. Jewett is part of management, the Board should find that her comments were meant to denigrate the union and this constitutes coercion as defined under section 94(3)(a) of the *Code*. The employer made representations to the Board in 2002 that Ms. Jewett was part of management, her duties have not changed. If Ms. Jewett exercises management functions, she is part of management. The administration of the collective agreement is a management function as it covers assignments, pay, vacation and similar items. The union contends that Ms. Jewett has not been part of hiring and firing because there have been only two disciplinary incidents in eight years. It is the union's view that even if Ms. Jewett is not part of management, she would be a confidential exclusion since she is privy to all the information that is passed on to Mr. Morris.

V - Déclaration de M. Embree

[46] M. Embree a précisé qu'il avait utilisé un autobus de Laidlaw pour se rendre chez M. Patriquin parce que la résidence de ce dernier se trouvait à la toute fin presque de son trajet et qu'il avait jugé plus simple de lui rendre visite à ce moment-là que de retourner à son domicile pour y prendre sa voiture. Il affirme ne pas avoir exercé de pressions sur les employés pour qu'ils signent la pétition. Les employés voulaient simplement avoir la chance de se représenter eux-mêmes sans l'aide d'un syndicat. Si le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin, les employés pourront alors exprimer leur volonté. Les employés doivent unir leurs efforts pour voir s'ils sont capables de se représenter eux-mêmes.

VI - Réplique du syndicat

[47] Le syndicat fait valoir que l'employeur, du fait des actions de M^{me} Jewett, a alimenté le mécontentement des employés et ne devrait donc pas obtenir le scrutin qu'il demande.

[48] Le syndicat fait remarquer qu'il n'existe pas de jurisprudence portant sur une plainte distincte d'une demande de révocation de l'accréditation. Il indique que la plainte a été déposée avant la demande et que le Conseil devrait dès lors conclure à la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Si le Conseil conclut que M^{me} Jewett fait partie de la direction, il devrait conclure que ses propos visaient à dénigrer le syndicat et constituent une mesure coercitive au sens de l'alinéa 94(3)a) du *Code*. En 2002, l'employeur a soutenu devant le Conseil que M^{me} Jewett faisait partie de la direction; or, ses fonctions sont demeurées inchangées depuis. Si M^{me} Jewett occupe un poste de direction, elle fait partie de la direction. L'administration de la convention collective est une fonction de direction car elle englobe l'attribution du travail, la rémunération, les vacances et d'autres questions semblables. Certes, M^{me} Jewett n'a pas pris part au recrutement et au licenciement d'employés, mais cela tient au fait qu'il y a eu seulement deux incidents disciplinaires en huit ans. Même si M^{me} Jewett ne fait pas partie de la direction, elle occupe un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels et, donc, susceptible d'exclusion étant donné qu'elle est au courant de toute l'information transmise à M. Morris.

VII - Analysis and Decision

[49] The employer is alleged to have violated the following sections of the *Code*: 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi), 94(3)(e) and 96. These sections read as follows:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;...
>
> ...
>
> 94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person
>
> (i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,
>
> ...
>
> (vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;
>
> ...
>
> (e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from...
>
> ...
>
> 96. No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

[50] Except for the general violation under section 96 of the *Code*, sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) require that the employer or a person acting on behalf of the employer have been involved in the alleged violation. Consequently, it is necessary to consider whether Laidlaw or a person acting on its

VII - Analyse et décision

[49] L'employeur est soupçonné d'avoir contrevenu aux dispositions suivantes du *Code*, soit les alinéas 94(1)a) et 94(3)e), les sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et l'article 96, lesquels sont libellés comme suit:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
>
> ...
>
> 94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
>
> (i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,
>
> ...
>
> (vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;
>
> ...
>
> e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir...
>
> ...
>
> 96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

[50] À l'exception des dispositions générales de l'article 96 du *Code*, pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), il est nécessaire que l'employeur ou quiconque agissant pour son compte ait pris part au prétendu abus. Il faut donc déterminer si Laidlaw ou quiconque

behalf was engaged in activities considered unlawful under the *Code*.

[51] In the present matter, the union and the employer disagree as to the status of Ms. Jewett, the person who is alleged to have engaged in the decertification activities. According to the union, Ms. Jewett should be considered a management employee, in essence because she is a person with authority in the workplace. When the bargaining unit was certified in 2002, Ms. Jewett was represented as a person with management responsibilities. Her duties were described on March 8, 2002, by the then branch manager Ms. Davis, in the following terms:

> **Dispatcher**
>
> The dispatcher, Heather Jewett, does not share a community of interest with the bus drivers and mechanics sought to be included in this bargaining unit. In particular, **the dispatcher exercises management functions and is involved in confidential duties in respect of labour relations**.
>
> **The dispatcher is the sole support person for the Operations Manager and provides support to the Operations Manager in respect of personnel matters and labour relations**. The dispatcher has access to confidential financial information.
>
> **All drivers are required to report, daily, to the dispatcher**. The dispatcher co-ordinates the assignment of "regular" and "spare" drivers to those routes where they are required. In so doing, she deals with the requests of "regular" drivers for time-off work, vacations, etc.
>
> **The dispatcher, among other duties, co-ordinates charter work, assigns drivers to those charters, and does the necessary accounting associated with such charters**.
>
> The dispatcher is responsible for the coding for payment of all accounts payable. The dispatcher prepares numerous monthly reports including Outside Fuel Reports, Daily Operating Details and Fleet Reports. The dispatcher is also responsible for the preparation of the petty cash confirmation. She prepares the Monthly Fuel Subsidy Report which is provided by Laidlaw to the Government of Nova Scotia.
>
> ...
>
> **The dispatcher liases with the bus drivers and the shop foreman to schedule the timely maintenance of the buses at Amherst**.
>
> The dispatcher works hours which are different from those of the bus drivers and is paid on a salary basis while the bus drivers are paid an hourly wage. The bus drivers receive

agissant pour son compte s'est livré à des activités interdites par le *Code*.

[51] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat et l'employeur divergent d'opinion sur le statut de M[me] Jewett, la personne qui se serait livrée aux activités visant la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur. Le syndicat estime que M[me] Jewett fait partie de la direction pour la simple raison qu'elle exerce certains pouvoirs au lieu de travail. Lors de l'accréditation du syndicat en 2002, l'employeur a soutenu qu'elle occupait un poste de direction. Ses fonctions ont été décrites, le 8 mars 2002, par la gestionnaire de la succursale de l'époque, M[me] Davis, de la manière suivante:

> **Répartitrice**
>
> La répartitrice, Heather Jewett, n'a aucune communauté d'intérêts avec les chauffeurs d'autobus et les mécaniciens visés par la demande d'accréditation. Plus particulièrement, **elle occupe un poste de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail**.
>
> **La répartitrice est le seul soutien administratif du gestionnaire des Opérations, qu'elle seconde en matière de ressources humaines et de relations du travail**. Elle a accès à des renseignements financiers confidentiels.
>
> **Les chauffeurs sont tenus de lui rendre compte chaque jour**. Elle coordonne l'attribution des trajets aux chauffeurs «permanents» et «de réserve» et s'occupe par conséquent des demandes de congés, de vacances, etc., des chauffeurs «permanents».
>
> **Il incombe notamment à la répartitrice de coordonner les trajets d'autobus nolisés et d'y affecter des chauffeurs. Elle s'occupe aussi de la comptabilité rattachée à ces trajets**.
>
> La répartitrice est responsable du codage du paiement des comptes créditeurs. Elle prépare de nombreux rapports mensuels, y compris des rapports sur la consommation de carburant extérieur, les activités quotidiennes et le parc d'autobus. Elle s'occupe également de la préparation de la confirmation de la petite caisse, du rapport mensuel d'utilisation de la subvention pour les frais de carburant, que Laidlaw envoie au gouvernement de la Nouvelle-Écosse.
>
> ...
>
> **La répartitrice communique avec les chauffeurs d'autobus et le contremaître d'atelier pour établir le calendrier d'entretien des autobus à Amherst**.
>
> La répartitrice a un horaire de travail différent de celui des chauffeurs d'autobus; elle touche un salaire alors que les chauffeurs d'autobus sont rémunérés à l'heure et ont droit à des

additional pay for hours worked in excess of their normal hours of work. The dispatcher does not receive such payments.

The dispatcher is involved in the preparation of all employment related documents including those related to Employment Insurance and other labour relations matters.

(emphasis added)

[52] The above highlighted sections of Ms. Jewett's duties in 2002 are those that the union argues make her a person acting on behalf of management. The union points out that Ms. Jewett's testimony confirmed that those duties have not changed since her exclusion from the bargaining unit. The union further argues that employees follow her orders: "when she speaks, I pay attention." The union submits that there would be no reason for the employer to call Ms. Jewett as a witness or rely on her input in providing a response to the complaint, were Ms. Jewett not a management employee.

[53] On this issue, the employer argues that employees are fully aware that the important decision-making, including hiring and discipline, rests with the branch manager, not the dispatcher. The employer also takes the position that the Board never decided on Ms. Jewett's status under the *Code*, because the parties agreed to exclude her. The employer argues that now that a collective agreement is in place, Ms. Jewett no longer has any discretion in how work is assigned or how the drivers are paid. Her work is now of a clerical nature, since all she has to do is follow the rules and seniority provisions of the collective agreement. The operational support Ms. Jewett provides to the branch manager is routine in nature and requires no independent decision-making. In support of its position, the employer filed as an exhibit a revised job description dated June 21, 2005, which it claims now describes more accurately Ms. Jewett's job functions.

[54] To be able to assess the nature of Ms. Jewett's functions, it is necessary to review the overall context of the workplace. Amherst is a relatively small terminal with a total of 60 drivers and mechanics, including part-time staff. The hierarchical structure includes a branch manager that reports to a general manager

primes d'heures supplémentaires pour les heures effectuées après leur horaire normal, ce qui n'est pas le cas de la répartitrice.

La répartitrice est responsable de la préparation de tous les documents relatifs à l'emploi, y compris ceux concernant l'assurance-emploi et les autres questions de relations du travail.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[52] Les passages soulignés de la description de travail de M^me^ Jewett produite en 2002 sont ceux qui font dire au syndicat qu'elle agit pour le compte de la direction. Le syndicat fait remarquer que le témoignage de M^me^ Jewett confirme que ces fonctions sont demeurées inchangées depuis son exclusion de l'unité de négociation. Il ajoute que les employés respectent ses consignes; il y en a un qui a déclaré que «lorsqu'elle parle, je l'écoute» (traduction). Le syndicat affirme que l'employeur n'aurait aucune raison d'appeler M^me^ Jewett à témoigner ou de tenir compte de son point de vue dans la réponse à la plainte si elle n'occupait pas un poste de direction.

[53] À ce sujet, l'employeur soutient que les employés savaient pertinemment que les décisions importantes, y compris celles concernant le recrutement et les mesures disciplinaires, étaient prises par le gestionnaire de la succursale et non par la répartitrice. Il observe également que le Conseil ne s'est jamais prononcé sur le statut de M^me^ Jewett en vertu du *Code*, étant donné que les parties se sont entendues pour l'exclure. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, M^me^ Jewett ne possède plus aucun pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'attribution des trajets et la rémunération des chauffeurs. Sa tâche est dorénavant de nature administrative puisque tout ce qui lui reste à faire c'est appliquer les règles et les dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté. Le soutien opérationnel que M^me^ Jewett apporte au gestionnaire de la succursale est de nature courante et ne nécessite pas de décisions indépendantes. À l'appui de sa position, l'employeur a présenté une description de travail révisée en date du 21 juin 2005, qui, prétend-il, décrit désormais plus fidèlement les fonctions de M^me^ Jewett.

[54] Afin d'apprécier la nature des fonctions de M^me^ Jewett, il est nécessaire d'examiner le contexte dans lequel le travail est exécuté. Le terminal d'Amherst est relativement petit; on y dénombre 60 chauffeurs et mécaniciens, employés à temps partiel compris. La structure hiérarchique se compose d'un

located in Montréal. According to the organizational chart, there are three other employees, other than the bus drivers, who report to the branch manager: the "dispatcher/secretary," the shop foreman and the mechanic.

[55] The branch manager's job description is indicative of his overall responsibility for the operation, which includes a major focus on business development as well as the day-to-day operations of the branch:

> **Purpose**: Under limited supervision, plan, direct and supervise the work activities, customer satisfaction, profitability and the day-to-day operations and management of a branch. Identify profitable market segments and business opportunities. Secure new customers and maintain current customers.

[56] To fulfill these responsibilities, Mr. Morris must attend meetings with school board officials, customers, principals and parents, attend committee meetings and investigate complaints about its services. Most of these meetings are held outside the branch office. When Mr. Morris is absent, Ms. Jewett keeps the operation running. Ms. Jewett is the only dispatcher employed by Laidlaw in Amherst. She needs to be attuned to everything that is happening generally within the office, otherwise, she could not be effective in her job as the branch manager's "right hand."

[57] Ms. Jewett's duties are generally undisputed. It is the scope of her authority that is. The union says that it is how the employees perceive her that is important. The employer says what she really does is key.

[58] Were there a number of dispatchers in the office or were Ms. Jewett exercising only secretarial functions, the Board might be inclined to consider Ms. Jewett as just another employee as the employer suggests. However, the grouping of responsibilities as dispatcher and secretary within one person gives that person an enormous amount of influence, regardless of her job title. While it is true that the collective agreement now provides a framework within which to operate, that does not automatically dilute her authority over the working lives of the employees who report to her far

gestionnaire de succursale, qui rend compte à un directeur général situé à Montréal. Selon l'organigramme, trois autres employés, à l'exception des chauffeurs d'autobus, relèvent du gestionnaire de la succursale, soit la «répartitrice/secrétaire», le contremaître d'atelier et le mécanicien.

[55] La description de travail du gestionnaire de la succursale décrit ses responsabilités générales, notamment la prospection de clients, qui constitue l'une de ses principales tâches, et la gestion de la succursale au quotidien:

> **Objet**: Sous une certaine supervision, planifier, diriger et superviser le travail et assurer la satisfaction de la clientèle, la rentabilité ainsi que la gestion quotidienne d'une succursale. Repérer des segments de marché rentables et des occasions d'affaires. Dénicher de nouveaux clients et conserver la clientèle actuelle.
>
> (traduction)

[56] Pour s'acquitter de ses responsabilités, M. Morris doit prendre part à des réunions avec les dirigeants des commissions scolaires, les clients, les directeurs d'école et les parents et participer à des réunions de comité ainsi que faire enquête sur les plaintes concernant la qualité du service. La plupart des réunions se tiennent à l'extérieur de la succursale. Lorsque M. Morris est absent, c'est M^{me} Jewett qui voit à tout. Elle est la seule répartitrice employée par Laidlaw à Amherst. Elle doit être au courant de tout ce qui se passe généralement dans le bureau, faute de quoi elle serait incapable d'accomplir efficacement son travail à titre de «bras droit» du gestionnaire de la succursale.

[57] Les tâches de M^{me} Jewett ne sont généralement pas contestées. C'est l'étendue de ses pouvoirs qui l'est. Le syndicat affirme que c'est la manière dont elle est perçue par les employés qui compte. L'employeur soutient que c'est plutôt le travail qu'elle accomplit.

[58] S'il y avait d'autres répartiteurs dans le bureau ou si M^{me} Jewett s'acquittait seulement de fonctions de secrétariat, le Conseil serait peut-être disposé à partager le point de vue de l'employeur et à la considérer simplement comme une employée. Seulement, le fait qu'elle cumule les fonctions de répartitrice et de secrétaire lui confère énormément d'influence, peu importe le titre de son poste. Il est vrai que la convention collective établit désormais les règles d'exécution du travail, mais cela n'affaiblit pas nécessairement le pouvoir qu'elle détient sur la vie

more directly and frequently than to the branch manager. Notwithstanding the existence of a collective agreement, the drivers are still required to report to her on a daily basis, to follow her instructions as to assignments, to report any incidents and to submit payroll information to her.

professionnelle des employés qui s'en réfèrent plus directement et plus souvent à elle qu'au gestionnaire de la succursale. Même s'il existe une convention collective, les chauffeurs demeurent tenus de lui rendre compte chaque jour, de respecter ses consignes relativement aux affectations, de lui signaler tous les incidents ainsi que de lui fournir les renseignements nécessaires à l'établissement de la paie.

[59] The purpose of the collective agreement is to provide an orderly workplace and more productive labour-management relations. The presence of a collective agreement does not replace the usual day-to-day decisions that are necessary in any workplace. The decisions Ms. Jewett makes may not be the most critical to the Amherst operation, but they are decisions nonetheless, that Laidlaw's management has deemed appropriate to delegate to her. This is in keeping with the structure of a small operation, where the branch manager not only directs the terminal's activities but is also charged with business development and customer relations. Accordingly, the Board is satisfied that Ms. Jewett is a "person acting on behalf of an employer" for the purposes of any violation to sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) of the *Code*.

[59] La convention collective a pour but d'encadrer l'exécution du travail et de favoriser des relations de travail plus productives. L'existence d'une convention collective ne remplace pas la prise de décisions quotidienne qui est habituellement nécessaire dans tous les milieux de travail. Les décisions de M[me] Jewett ne sont peut-être pas celles qui sont les plus cruciales pour la succursale de Amherst, mais elles n'en demeurent pas moins des décisions que la direction de Laidlaw a jugé bon de lui déléguer. Cela cadre avec la structure d'une petite exploitation, où le gestionnaire dirige non seulement les activités du terminal mais s'occupe aussi de la prospection de clients et des relations avec la clientèle. En conséquence, le Conseil est convaincu que M[me] Jewett est une personne qui «agit pour [le] compte [de l'employeur]» pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) du *Code*.

[60] Ms. Jewett's activities alleged to be in violation of the *Code* is that she openly expressed negative views about the union and made comments that employees would be better off without a union to represent them. Concurrent with the expression of these views is the fact that she facilitated the signing of a petition aimed at the revocation of the union's certification.

[60] Le syndicat prétend que M[me] Jewett a contrevenu au *Code* en dénigrant ouvertement le syndicat et en déclarant que les employés seraient bien mieux sans syndicat. S'ajoute à ces remarques le fait qu'elle a donné un coup de main pour la signature d'une pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat.

[61] Again, how Ms. Jewett's activities are viewed is a question of degree and whether they influenced the employees' freedom to sign or not sign the petition. The union's view is that it need only prove some illegal activity for the Board to infer that the application for revocation is tainted, therefore negating the signature evidence in its support. The employer's view is that the mere circulation of a petition in the workplace with the employer's knowledge is not evidence of anti-union animus sufficient to find the employer in violation of the *Code*.

[61] Enfin, tout repose sur la façon dont les activités de M[me] Jewett sont perçues ainsi que sur la mesure dans laquelle elles ont eu une incidence sur la liberté des employés de signer ou non la pétition. Le syndicat estime qu'il lui suffit de faire la preuve d'une activité interdite par la loi pour que le Conseil en arrive à la conclusion que la demande de révocation est entachée d'irrégularités, rendant ainsi nulle la preuve des signatures. L'employeur est d'avis que le simple fait qu'une pétition circule au travail au vu et au su de l'employeur ne constitue pas une preuve suffisante de l'existence d'un sentiment antisyndical pour conclure que l'employeur a contrevenu au *Code*.

[62] The Board has previously considered the issue of what constitutes illegal interference by the employer in

[62] Le Conseil a déjà examiné dans de nombreuses affaires la question de ce qui constitue une intervention

the decertification process in a number of cases. Each decision necessarily depends on the facts in that case, but they do set the two extremes as to what is considered to be improper interference.

[63] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board dismissed an application for revocation based on circumstantial evidence that the employer had approved and supported the petition. In this case, the petitioner had freely solicited signatures in the workplace without employer interference. He had also been assigned some overtime outside the employer's current practices. There was also some indirect evidence that the employer had supported the petitioner's legal fees.

[64] In *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188), the Board dismissed an application for revocation because the employer had turned a blind eye to anti-union activities in the workplace and sent an unambiguous message to employees that they would be better off without the union. This included deliberately fuelling employee insecurity concerning the renegotiation of the collective agreement while the revocation campaign was taking place and encouraging employees to get together to resolve their problems without the assistance of the union.

[65] In *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), the Board dismissed an application for revocation on the ground that the employer had interfered in their choice by letting employees know that, if they wanted to work, the only way was to get rid of the union. The Board took into account the employer's overall conduct during certification hearings, the fact that the employer had previously been found to have engaged in unfair practices and because of the various appeal proceedings initiated before the courts.

[66] In *Marcel Roussel et al.* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73), the Board dismissed the application because the employer had "greatly" facilitated the task of those promoting the application by allowing them to freely circulate with the petition and conduct meetings with employees in the workplace.

illégale de l'employeur dans le cadre du processus de révocation de l'accréditation. Les décisions sont nécessairement fondées sur les faits de chaque cas, mais elles illustrent les deux extrêmes eu égard à ce qui est considéré comme une intervention inacceptable.

[63] Dans *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a tenu compte de la preuve circonstancielle selon laquelle l'employeur avait approuvé et appuyé la pétition pour rejeter la demande de révocation. Dans cette affaire, le pétitionnaire avait sollicité librement des signatures au lieu de travail sans que l'employeur n'intervienne. Il avait aussi eu droit à des heures supplémentaires en dépit de la pratique habituelle de l'employeur. Des éléments de preuve indirects indiquaient également que l'employeur avait pris en charge ses frais juridiques.

[64] Dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que l'employeur avait fermé les yeux sur les activités antisyndicales au travail et fait clairement savoir aux employés qu'ils seraient bien mieux sans syndicat. À cette fin, il avait délibérément nourri les craintes des employés concernant le renouvellement de la convention collective durant la campagne de révocation et les avait en outre encouragés à unir leurs efforts pour régler leurs problèmes sans l'aide du syndicat.

[65] Dans *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que l'employeur était intervenu dans la décision des employés en leur faisant savoir que la seule chose à faire pour que le travail reprenne était d'évincer le syndicat. Le Conseil a tenu compte de la conduite générale de l'employeur durant les audiences d'accréditation, du fait qu'il s'était déjà adonné à des pratiques déloyales de travail confirmées ainsi que des divers appels interjetés devant les tribunaux.

[66] Dans *Marcel Roussel et autres* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73), le Conseil a rejeté la demande au motif que l'employeur avait «grandement» facilité le tâche des promoteurs de la requête en leur permettant de faire circuler librement la pétition et de tenir des réunions avec les employés sur les lieux de travail.

[67] In *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board found there had been no employer interference and allowed an application for revocation. In this case, the union had accepted the employer's proposal to include two employees in the bargaining unit whom the employer knew to be in favour of de-unionization. After they were included in the bargaining unit, one of them met with employees and encouraged them to sign a petition to revoke the bargaining agent's certification. The Board determined that, although the employees believed that the employer had manipulated events in the hope of obtaining a revocation, given the lack of direct evidence, those circumstances alone did not allow it to find that the employees had been influenced, intimidated or otherwise compelled to sign the application.

[67] Dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT nº 1227), le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu d'intervention de l'employeur et a accueilli la demande de révocation. Dans cette affaire, le syndicat avait accepté la proposition de l'employeur d'inclure dans l'unité de négociation deux employés qui étaient en faveur de la désyndicalisation, un fait connu par l'employeur. Après leur inclusion, l'un des deux a rencontré les employés et les a encouragés à signer une pétition en vue de révoquer l'accréditation de l'agent négociateur. Le Conseil a déterminé que, même si les employés croyaient que l'employeur avait manipulé les événements dans l'espoir d'obtenir une révocation, faute de preuve directe, ces circonstances ne permettaient pas en tant que telles de conclure que les employés avaient été influencés, intimidés au autrement contraints de signer la demande.

[68] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board dismissed an application for revocation on the basis that although the signatures had been gathered during working hours, this was an irrelevant consideration since a petition is not automatically used to revoke bargaining rights but are canvassed by means of a vote.

[68] Dans *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT nº 526), le Conseil a rejeté une demande de révocation en indiquant que, même si les signatures avaient été recueillies durant les heures de travail, il ne s'agissait pas d'un facteur pertinent étant donné qu'une pétition ne permet pas de faire révoquer d'office des droits de négociation, la volonté des employés étant plutôt établie au moyen d'un scrutin.

[69] In *Ken Robinson*, [2003] CIRB no. 209, the Board was confronted with an extreme case of employer interference. In dismissing the application for revocation, the Board described how, since the union's certification, the employer had consistently displayed a lack of respect for the union and the collective bargaining process. The deduction and/or remittance of dues had been a constant source of conflict. The employer had reneged on agreements, consent orders, arbitration awards and court orders. The employer had also elected to by-pass the union and go directly to individual employees.

[69] Dans *Ken Robinson*, [2003] CCRI nº 209, le Conseil faisait face à un cas extrême d'intervention de la part de l'employeur. En rejetant la demande de révocation, il a décrit de quelle manière, depuis l'accréditation du syndicat, l'employeur avait constamment traité le syndicat et le processus de la négociation collective avec mépris. La retenue et le précompte des cotisations syndicales avaient été une source incessante de conflit. L'employeur avait refusé de se conformer aux ententes, ordonnances sur consentement, sentences arbitrales et ordonnances des tribunaux. Il avait aussi décidé de passer outre au syndicat et de s'adresser directement aux employés individuellement.

[70] In *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; and 92 CLLC 16,053 (CLRB no. 942), the Board found that because the employer had resorted to various tactics that conveyed clearly to employees that union supporters were not popular with management, the application to revoke the union's certification did not represent the real wishes of employees.

[70] Dans *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; et 92 CLLC 16,053 (CCRT nº 942), le Conseil a conclu qu'étant donné que l'employeur avait eu recours à diverses tactiques pour faire clairement comprendre aux employés que les militants syndicaux n'étaient pas bien vus de la direction, la demande de révocation de l'accréditation du syndicat ne représentait pas la volonté des employés.

[71] These decisions indicate that each case stands on its own merits. While in *Mike Schembri et al., supra* and *Marcel Roussel et al., supra* the Board concluded that circulating a petition during work hours was an indication of employer interference, in *Steve Baidwan, supra,* the Board made the opposite finding. Accordingly, the circulation of a petition in the workplace is not the single decisive factor and requires other circumstances, for example, the employer's communications with employees (*Car-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited, supra*), unusual rewards (*Mike Schembri et al., supra,* and *Ken Robinson, supra*), practices found to be unfair labour practices (*Jean-Claude Harrison et al., supra*), the employer's overall conduct (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited, supra*; *Jean Claude Harrison et al., supra*; and *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton), supra*), and circumstantial evidence (*Greg W. Prichard, supra* and *Mike Schembri et al., supra*).

[72] In the instant matter, there is evidence that the petition circulated in the workplace. When this was brought to Mr. Morris' attention, he instructed Ms. Jewett not to get involved and refused to discuss the issue with any employee that broached the subject. This appears to be the extent of Mr. Morris' involvement. Then there is the evidence that Ms. Jewett facilitated the circulation of the petition by assisting Mr. Embree in passing it on to other employees and by storing it in Ms. Stanley's personnel file. After receiving specific instructions to the contrary the month before.

[73] Had the circulation of the petition in the workplace been the only evidence of employer interference at the Amherst terminal, the Board might have concluded that these actions were in themselves insufficient to find that employees had been influenced in their decision. However, the Board finds that there are other incidents similar to those in the above-cited cases that bring it to conclude there was indeed employer interference.

[74] The first is that Ms. Jewett made her views about the union and how employees would be better off without the union, the subject of regular conversations with the drivers, in particular those who testified.

[75] The Board finds that the testimony of Mr. Harrison to be more credible than that of Ms. Jewett concerning

[71] Il ressort de ces décisions que chaque affaire est un cas d'espèce. Dans *Mike Schembri et autres* et *Marcel Roussel et autres*, précitées, le Conseil a conclu que le fait de faire circuler une pétition durant les heures de travail était un indice d'intervention de l'employeur, alors que dans *Steve Baidwan*, précitée, il a tiré la conclusion contraire. Il s'ensuit que le fait qu'une pétition circule au lieu de travail n'est pas le seul facteur décisif et que d'autres conditions sont nécessaires, par exemple, les communications de l'employeur avec les employés (*Car-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée), des récompenses inhabituelles (*Mike Schembri et autres*, et *Ken Robinson*, précitées), des pratiques déloyales de travail confirmées (*Jean-Claude Harrison et autres*, précitée), la conduite générale de l'employeur (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*; et *Jean-Claude Harrison et autres*; et *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)*, précitées) et des preuves circonstancielles (*Greg W. Prichard* et *Mike Schembri et autres*, précitées).

[72] Dans l'affaire qui nous occupe, rien ne prouve que la pétition a circulé au lieu de travail. Lorsque M. Morris en a appris l'existence, il a donné instruction à M^me^ Jewett de ne pas s'en mêler et il a refusé d'en discuter avec les employés. L'intervention de M. Morris semble s'arrêter là. Il y a ensuite la preuve selon laquelle M^me^ Jewett a facilité la circulation de la pétition en aidant M. Embree à la transmettre à d'autres employés et en la rangeant dans le dossier du personnel de M^me^ Stanley et cela, après avoir reçu expressément instruction, un mois plus tôt, de ne pas se mêler de cette affaire.

[73] Si la circulation de la pétition au travail avait été la seule preuve d'intervention de l'employeur au terminal de Amherst, le Conseil aurait peut-être conclu que ce fait n'était pas suffisant en soi pour conclure que les employés avaient été influencés dans leur décision. Or, il y a d'autres incidents semblables à ceux décrits dans les affaires susmentionnées qui lui font conclure qu'il y a effectivement eu intervention de l'employeur.

[74] Le premier de ces incidents est que, dans ses échanges habituels avec les chauffeurs, en particulier ceux qui ont témoigné, M^me^ Jewett ne manquait pas de dénigrer le syndicat et de faire savoir à quel point les employés seraient mieux sans syndicat.

[75] Le Conseil estime que le témoignage de M. Harrison est plus crédible que celui de M^me^ Jewett

the fact that she called him at home to come in to the terminal to have his truck serviced and invited him to sign the petition. There is no evidence that Mr. Harrison was approached by Mr. Embree or Ms. Stanley to sign the petition. The Board was particularly troubled by the evidence that after the application for revocation was filed, Ms. Jewett asked Mr. Harrison to change his story about where he had signed the petition.

[76] There is also evidence that Mr. Embree asked Mr. Patriquin to sign the petition in the dispatch office in the presence of Ms. Jewett, who did not intervene, despite the instructions she had received from Mr. Morris.

[77] Ms. Jewett did more than simply turn a blind eye to the petition being circulated. Whether the signing took place in the dispatch office or in the yard, she facilitated its circulation of the petition by making it available in the dispatch office and by soliciting at least one employee directly. Mr. Landry's evidence that three employees had called him to tell him that they had been solicited by Ms. Jewett was not challenged, nor were Ms. Sears statements that she had become aware of a number of employees who had been solicited directly by Ms. Jewett.

[78] To Ms. Jewett's active participation in the revocation effort, must be added the fact that she was perceived by the drivers as having authority to act on behalf of the employer.

[79] Based on the foregoing, the Board finds that there is sufficient evidence of employer influence contrary to sections 94(1)(a) of the *Code*. This violation having been found, it is unnecessary to determine whether the employer violated sections 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) of the *Code*. Section 96 is a broad catch-all provision meant to provide alternative relief in cases where the provisions of section 94 of the *Code* may be inapplicable. Since the Board has determined that Ms. Jewett should be considered as a "person acting on behalf of an employer" for the purposes of a violation under section 94, section 96 is of no assistance to the union. The Board, therefore makes no finding under this section.

concernant le fait qu'elle l'a appelé chez lui afin qu'il vienne au terminal faire faire l'entretien de son autobus et qu'elle l'a ensuite invité à signer la pétition. Rien ne permet d'établir que M. Embree ou M^me^ Stanley ont demandé à M. Harrison de signer la pétition. Le Conseil a été particulièrement troublé par le témoignage selon lequel M^me^ Jewett a appelé M. Harrison, après que la demande de révocation a été présentée au Conseil, pour lui demander de modifier sa version des faits quant à l'endroit où il avait signé la pétition.

[76] Il a également été établi que M. Embree avait demandé à M. Patriquin de signer la pétition dans le bureau de répartition, en présence de M^me^ Jewett, qui n'est pas intervenue, en dépit des instructions qu'elle avait reçues de M. Morris.

[77] M^me^ Jewett n'a pas fait que fermer les yeux sur l'existence de la pétition. Que cette pétition ait été signée au bureau de répartition ou dans la cour du garage, elle en a facilité la circulation en la mettant à la disposition des employés dans le bureau de répartition et en sollicitant au moins un employé directement. Le témoignage de M. Landry selon lequel trois employés l'ont appelé pour lui dire qu'ils avaient été sollicités par M^me^ Jewett n'a pas été contesté, non plus que les déclarations de M^me^ Sears selon lesquelles elle avait appris que des employés avaient été sollicités directement par M^me^ Jewett.

[78] Outre la participation active de M^me^ Jewett à la demande de révocation de l'accréditation, il faut tenir compte du fait que les chauffeurs considéraient qu'elle était autorisée à agir pour le compte de l'employeur.

[79] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil estime qu'il existe des éléments de preuve suffisants de l'influence exercée par l'employeur en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'employeur a contrevenu aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et à l'alinéa 94(3)e) du *Code*. L'article 96 est une disposition d'application générale qui prévoit une mesure de redressement substitutive dans les cas où les dispositions de l'article 94 du *Code* ne peuvent s'appliquer. Le Conseil ayant déterminé que M^me^ Jewett devrait être considérée comme une personne qui «agit pour [le] compte [de l'employeur]» pour l'application de l'article 94, l'article 96 n'est d'aucun secours au syndicat. Le Conseil ne tire dès lors aucune conclusion en vertu de cette disposition.

[80] As a result of the employer's interference, the Board finds that the employer jeopardized the likelihood that a vote would accurately reflect the wishes of the members of the bargaining unit. Consequently, the union's complaint of unlawful interference is upheld and the Board orders that the application be dismissed without holding a representation vote.

[80] En raison de l'intervention de l'employeur, le Conseil est d'avis qu'il est peu probable qu'un scrutin puisse rendre compte de la volonté réelle des membres de l'unité de négociation. En conséquence, la plainte d'intervention illégale est accueillie et le Conseil ordonne le rejet de la demande sans tenir de scrutin de représentation.

CASES CITED

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227)

Robinson (Ken), [2003] CIRB no. 209

Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton) (1992), 88 di 84; and 92 CLLC 16,053 (CLRB no. 942)

Roussel (Marcel) et al. (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73)

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 38(1); 94; 94(1)(a), 94(3), 94(3)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(vi), 94(3)(e); 96; 97(1)

AFFAIRES CITÉES

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227)

Robinson (Ken), [2003] CCRI n° 209

Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton) (1992), 88 di 84; et 92 CLLC 16,053 (CCRT n° 942)

Roussel (Marcel) et autres (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73)

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 38(1); 94; 94(1)a), 94(3), 94(3)a), 94(3)a)(i), 94(3)a)(vi), 94(3)e); 96; 97(1)

Gov't Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424,
applicant,
and
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employer.

CITED AS: Burns Lake Native Logging Ltd.

Board File: 24426-C

Decision no. 328
August 2, 2005

This decision concerns the jurisdiction of the Board over the activities of the employer.

Constitutional jurisdiction - Practice and procedure - What constitutes a federal work, undertaking or business - Indians and Lands reserved for Indians - The union filed an application for certification of a unit comprised of dependent truck owners whose trucks are employed to haul timber on behalf of the employer - The employer is a wholly owned subsidiary of Native Development, created to identify and develop economic opportunities for the Aboriginal people of the Burns Lake region of British Columbia - The Board applied the "functional test" set out in *Four B Manufacturing Ltd.* and interpreted in other decisions - Legislative authority is decided in accordance with the nature of the employer's operations, not the work performed by the employees - The Board took the view that the employer formed an integral part of the primary federal jurisdiction over Indians as contemplated by section 91(24) of the *Constitution Act, 1867* - The labour relations of the employer must necessarily be federal since it is a creature under the authority of band councils devoted exclusively to Indians and their economic interests on Burns Lake Native territory.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I -*

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424,
requérant,
et
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employeur.

CITÉ: Burns Lake Native Logging Ltd.

Dossier du Conseil: 24426-C

Décision nº 328
le 2 août 2005

Cette décision porte sur la compétence du Conseil à l'égard des activités de l'employeur.

Compétence constitutionnelle - Pratique et procédure - Définition d'entreprises fédérales - Indiens et terres réservées pour les Indiens - Le syndicat a déposé une demande d'accréditation relative à une unité comprenant des entrepreneurs dépendants dont on utilise les camions afin de transporter du bois d'oeuvre pour le compte de l'employeur - L'employeur est une filiale en propriété exclusive de Native Development, créée pour déterminer et exploiter des possibilités économiques pour les autochtones de la région de la Colombie-Britannique appelée Burns Lake - Le Conseil a appliqué le «critère fonctionnel» énoncé dans l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.* et interprété dans d'autres décisions - Le pouvoir législatif est déterminé selon la nature de l'exploitation de l'employeur et non selon le travail accompli par les employés - Le Conseil a estimé que l'employeur fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867* - Les relations du travail de l'employeur doivent nécessairement être de compétence fédérale, puisqu'il est une entité qui relève de l'autorité de conseils de bande et qui est vouée exclusivement aux Indiens et à leurs intérêts économiques sur le territoire autochtone de Burns Lake.

Le Conseil se composait de Mᵉ Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I -*

Industrial Relations) (the *Code*). A case management conference was held in Vancouver on December 2, 2004. The parties also filed written submissions in support of their respective positions.

Appearances

Mr. Neil J. Hain, for the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424;
Mr. Thomas A. Roper, Q.C., for Burns Lake Native Logging Ltd.

I - Introduction

[1] On May 31, 2004, the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424 (the union) filed an application for certification of a unit comprised of dependent contractor truck owners whose trucks are employed to haul timber on behalf of Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging or the employer). Native Logging is a wholly owned subsidiary of Burns Lake Native Development Corporation (Native Development), created to identify and develop economic opportunities for the Aboriginal people of the Burns Lake region of British Columbia.

[2] This application was preceded by a similar application to the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) on April 23, 2004. The employer objected to that application on two grounds, namely that the BCLRB was without constitutional jurisdiction to certify the applicant, and that the bargaining unit sought did not constitute a unit appropriate for collective bargaining.

[3] The union accepted the employer's objection to the jurisdiction of the BCLRB and withdrew its application. The union then filed the present application. Since jurisdiction cannot be conferred merely by an agreement of the parties, the Board requested that the parties provide further submissions on this issue.

II - Factual Background

[4] Native Development and Native Logging were created by six band councils in conjunction with the British Columbia Association of Non-Status Indians, in response to an initiative by the provincial government in the early 1970s to industrialize northern British

Relations du travail) (le *Code*). Une conférence traitant de la gestion de l'affaire a été tenue à Vancouver le 2 décembre 2004. Les parties ont par ailleurs présenté des observations écrites à l'appui de leur position respective.

Ont comparu

M[e] Neil J. Hain, pour le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424;
M[e] Thomas A. Roper, c.r., pour Burns Lake Native Logging Ltd.

I - Introduction

[1] Le 31 mai 2004, le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424 (le syndicat), a déposé une demande d'accréditation relative à une unité comprenant des entrepreneurs dépendants dont on utilise les camions afin de transporter du bois d'oeuvre pour Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging ou l'employeur). Native Logging est une filiale en propriété exclusive de Burns Lake Native Development Corporation (Native Development), créée pour déterminer et exploiter des possibilités économiques pour les autochtones de la région de la Colombie-Britannique appelée Burns Lake.

[2] La présente demande avait été précédée d'une demande semblable faite à la commission des relations du travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) le 23 avril 2004. L'employeur s'était opposé à cette demande-là en invoquant deux motifs, à savoir que la CRTCB n'avait pas la compétence constitutionnelle pour accréditer le requérant et que l'unité de négociation souhaitée ne constituait pas une unité habile à négocier collectivement.

[3] Le syndicat a accepté l'objection de l'employeur quant à la compétence de la CRTCB et a retiré sa demande. Il a ensuite déposé la présente demande. Comme une compétence ne peut être conférée simplement par voie d'accord des parties, le Conseil a demandé à ces dernières de présenter d'autres observations à ce sujet.

II - Contexte factuel

[4] Native Development et Native Logging ont été créées par six conseils de bande, conjointement avec la British Columbia Association of Non-Status Indians, en réponse à une initiative que le gouvernement provincial avait prise au début des années 1970 pour industrialiser

Columbia. The bands identified this initiative as an opportunity to address poverty issues, chronic unemployment, and a lack of business opportunities for Aboriginal people in the area.

[5] The six shareholder bands involved in this initiative are: Lake Babine Nation, Cheslatta Carrier Nation, Wet'suwet'en First Nation, Nee Tahi Buhn Indian Band, Skin Tyee Nation, and Burns Lake Indian Band. The seventh shareholder, Native Development, holds shares beneficially for Aboriginal people living off band reserves. Native Development and Native Logging have the same directors, appointed by the six bands. The Board of Directors of Native Development and Native Logging functions as a council of band councils.

[6] Native Logging was created in 1975 by Native Development to provide a venue for the development and management of a logging program for the benefit of Aboriginals in the Burns Lake area. One of the objectives of Native Logging is the "incubation" of Native businesses to develop skills and expertise for the benefit of Aboriginals to enable them to independently own and operate their businesses.

[7] Native Logging provides employment priority to Aboriginal applicants and strives to develop Aboriginal subcontractors. It provides financing to Aboriginal operators to acquire capital equipment. An Aboriginal operator who meets the attendance, production and cost standards during a probationary period and has made sufficient repayments to acquire a substantial equity position will be given title to the equipment and will assume responsibility for servicing the outstanding loan on his equipment.

[8] As no one band could, on its own, develop the capital or experience required to carry on such financial activities, the bands came together to create Native Development and Native Logging as corporate vehicles to build capacity and infrastructure, to enable Aboriginals to pursue economic development through self-determination.

le nord de la Colombie-Britannique. Les bandes voyaient dans cette initiative une occasion de s'attaquer aux problèmes de pauvreté, au chômage chronique et à un manque de possibilités d'affaires pour les autochtones dans la région.

[5] Les six bandes actionnaires en cause dans cette initiative sont: Lake Babine Nation, Cheslatta Carrier Nation, Wet'suwet'en First Nation, Nee Tahi Buhn Indian Band, Skin Tyee Nation et Burns Lake Indian Band. La septième actionnaire, Native Development, détient des actions à titre bénéficiaire pour des autochtones ne vivant pas dans des réserves de bande. Native Development et Native Logging ont les mêmes administrateurs, nommés par les six bandes. Le conseil d'administration de Native Development et de Native Logging fonctionne comme un conseil de conseils de bande.

[6] Native Logging a été créée en 1975 par Native Development dans le but de fournir un lieu pour élaborer et gérer un programme d'exploitation forestière au profit d'autochtones de la région de Burns Lake. Un des objectifs de Native Logging est l'«incubation» d'entreprises autochtones pour développer des compétences et de l'expertise au profit d'autochtones afin de leur permettre de devenir propriétaires exploitants de leurs propres entreprises.

[7] Native Logging donne la priorité en matière d'emploi aux postulants autochtones et s'efforce de favoriser les sous-traitants autochtones. Elle fournit du financement à des exploitants autochtones pour l'acquisition de biens d'équipement. Un exploitant autochtone qui répond aux normes en matière d'assiduité, de production et de coût pendant une période d'essai et qui a effectué assez de remboursements pour acquérir un intérêt important se verra donner le titre sur les biens d'équipement et assumera la responsabilité du service de la dette correspondant à l'encours du prêt sur ses biens d'équipement.

[8] Comme aucune bande ne pouvait toute seule acquérir le capital ou l'expérience nécessaires pour exercer de telles activités financières, les bandes se sont réunies pour créer Native Development et Native Logging en tant que sociétés permettant l'élaboration d'une capacité ainsi que d'une infrastructure, pour que les autochtones poursuivent le développement économique par l'autodétermination.

[9] Native Development and Native Logging are linked administratively and financially. Native Logging exists as a separate legal entity for tax and liability purposes. The companies share the same office in Burns Lake. Native Development staff provides the administrative and accounting support for Native Logging. Native Logging oversees the operations of forest industry initiatives to enhance the economic interests of the six bands for purposes of training and employment.

[10] At the outset, Native Logging guaranteed a $2.5 million loan to Native Development to acquire an investment interest by the bands in Babine Forest Products Ltd. Native Logging's loans for logging equipment are sometimes guaranteed by Native Development. Native Development borrows funds from financial institutions, which are then loaned to Native subcontractors of Native Logging at favourable rates. Native Development receives an interest subsidy from the National Aboriginal Capital Corporation Association, which in turn is federally funded.

[11] Both Native Development and Native Logging have received federal funding of their own to carry out their objectives. Native Logging received a $200,000 grant and a $300,000 loan from the Department of Indian Affairs and Northern Development. Another subsidiary of Native Development, Yin Waghunlee Habitat Enhancement Corp. (Yinco), received a substantial grant from Industry Canada for the start-up of its forestry business. Yinco was later amalgamated into Native Logging.

[12] Native Development has received grant funding from the federal First Nations Forestry Program to provide heavy equipment training and annual funding from the Prince George Nechako Aboriginal Education and Training Association to support a Native liaison officer and special training projects.

[13] Native Logging supports the bands in other ways, for example, in providing logs to each of the reserves for firewood for elders and low income people. It has worked with band reserves to obtain logging rights of way for the Three Nations Water Project (supported by federal funding) and logging forest licenses held by the Burns Lake Band. Native Logging has also worked with

[9] Native Development et Native Logging sont liées administrativement et financièrement. Native Logging existe comme entité juridique distincte aux fins de l'impôt et aux fins de la responsabilité. Les deux sociétés partagent le même bureau à Burns Lake. Le personnel de Native Development fournit des services de soutien administratif et comptables à Native Logging. Cette dernière surveille les activités s'inscrivant dans le cadre d'initiatives de l'industrie forestière, pour promouvoir les intérêts économiques des six bandes aux fins de la formation et de l'emploi.

[10] Au début, Native Logging a garanti un prêt de 2,5 millions de dollars accordé à Native Development pour que les bandes acquièrent une participation dans Babine Forest Products Ltd. Les prêts de Native Logging au titre de matériel d'exploitation forestière sont parfois garantis par Native Development. Cette dernière emprunte à des établissements financiers des fonds qui sont ensuite prêtés à des sous-traitants autochtones de Native Logging à des taux favorables. Native Development reçoit une bonification d'intérêts de l'Association nationale des sociétés autochtones de financement, qui est pour sa part financée par le gouvernement fédéral.

[11] Native Development et Native Logging ont, chacune de son côté, reçu des fonds fédéraux pour réaliser leurs objectifs. Native Logging a reçu une subvention de 200 000 $ et un prêt de 300 000 $ du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Une autre filiale de Native Development, Yin Waghunlee Habitat Enhancement Corp. (Yinco), a reçu une subvention importante d'Industrie Canada pour l'établissement de son entreprise forestière. Yinco a ultérieurement été fusionnée à Native Logging.

[12] Native Development a reçu une subvention fédérale du Programme forestier des Premières nations, pour donner de la formation en équipement lourd, et un financement annuel de la Prince George Nechako Aboriginal Education and Training Association, pour appuyer un agent de liaison autochtone ainsi que des projets spéciaux de formation.

[13] Native Logging appuie les bandes d'autres manières, par exemple en fournissant à chaque réserve du bois de chauffage pour les personnes âgées et les personnes à faible revenu. Elle a travaillé avec des réserves de bande afin d'obtenir des emprises d'exploitation forestière pour le projet d'aménagement hydraulique de trois nations (appuyé par du

the Burns Lake Band to assist its members in developing business plans.

[14] Three of the bands are currently in treaty negotiations with British Columbia in order to achieve resolution of ownership over resources, rights over resource allocation and utilization, and economic self-sufficiency. Native Logging provides a vehicle through which the bands can participate in the treaty process and further the economic development of the northern area of the province in the development of the forest resource.

III - The Board's Jurisdiction over the Activities of the Employer

A - Applicable Legislation

[15] Section 4 of the *Code* sets out the application of Part I of the *Code* and establishes the Board's jurisdiction as follows:

> 4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

[16] Section 2 of the *Code* defines what constitutes a federal work, undertaking or business subject to the Board's jurisdiction as follows:

> 2. In this Act,
>
> "federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,
>
> ...
>
> (h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces,
>
> (i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of the legislatures of the provinces, ...

[17] The exclusive legislative authority over matters related to Indians and Lands reserved for Indians is

financement fédéral) et des permis d'exploitation forestière détenus par la bande de Burns Lake. Native Logging a aussi travaillé avec la bande de Burns Lake pour aider les membres de celle-ci à élaborer des plans d'entreprise.

[14] Trois des bandes mènent actuellement des négociations de traité avec la Colombie-Britannique en vue de régler des questions de propriété à l'égard de ressources, des questions de droits en matière d'attribution et d'utilisation de ressources et des questions d'autonomie économique. Native Logging fournit un moyen grâce auquel les bandes peuvent participer au processus de traité et poursuivre le développement économique du nord de la province en exploitant la ressource forestière.

III - La compétence du Conseil à l'égard des activités de l'employeur

A - Législation applicable

[15] L'article 4 du *Code* traite du champ d'application de la partie I du *Code* et détermine la compétence du Conseil, comme suit:

> 4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[16] L'article 2 du *Code* définit comme suit les «entreprises fédérales» qui relèvent de la compétence du Conseil:

> 2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.
>
> «entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:
>
> ...
>
> h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces;
>
> i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales...

[17] Le pouvoir législatif exclusif à l'égard de questions liées aux Indiens et aux terres réservées pour les Indiens

provided under section 91 of the *Constitution Act, 1867*. Sections 74 to 80 of the *Indian Act* regulate the activities and elections of bands and band councils. Band councils are empowered under section 81 to administer matters related to Indian status, land and other rights, local works and ancillary matters. Band councils provide a measure of self-government by Indians on their reserves.

B - Case Law

[18] Constitutional jurisdiction with respect to employment relationships is a matter of provincial authority by virtue of section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, unless the employment relationship at issue is an integral element of a subject coming under a federal head of power. While Parliament has exclusive legislative authority in relation to Indians and Lands reserved for Indians under section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*, the case law illustrates that not all employment relations with respect to Indians, Indian undertakings, or undertakings situated within an Indian reserve come within federal purview.

[19] In *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031, Beetz J. set out what is now referred to as the "functional test," which has become the standard by which to determine whether undertakings fall within federal jurisdiction.

> In my view the established principles relevant to this issue can be summarized very briefly. With respect to labour relations, exclusive provincial legislative competence is the rule, exclusive federal competence is the exception. The exception comprises, in the main, labour relations in undertakings, services and businesses which, having regard to the functional test of the nature of their operations and their normal activities, can be characterized as federal undertakings, services or businesses: ...
>
> ...
>
> The functional test is a particular method of applying a more general rule namely, that exclusive federal jurisdiction over labour relations arises only if it can be shown that such jurisdiction forms an integral part of primary federal jurisdiction over some other federal object: the *Stevedoring* case.
>
> (pages 1045-1047)

est énoncé à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Les articles 74 à 80 de la *Loi sur les Indiens* régissent les activités ainsi que les élections des bandes et des conseils de bande. Les conseils de bande sont, en vertu de l'article 81, habilités à administrer des questions concernant le statut des Indiens, concernant les droits relatifs aux terres et d'autres droits, les ouvrages locaux, ainsi que des questions accessoires. Les conseils de bande assurent une certaine autonomie gouvernementale aux Indiens dans leurs réserves.

B - Jurisprudence

[18] La compétence constitutionnelle relative aux relations d'emploi est une question relevant de l'autorité des provinces en vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, à moins que la relation d'emploi en cause fasse partie intégrante d'un sujet figurant sous un aspect de compétence fédérale. Quoique le Parlement détienne un pouvoir législatif exclusif relativement aux Indiens et aux terres réservées pour les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, la jurisprudence indique que les relations d'emploi concernant les Indiens, les entreprises indiennes ou les entreprises situées dans une réserve indienne ne relèvent pas toutes de la compétence fédérale.

[19] Dans l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031, le juge Beetz a énoncé le «critère fonctionnel», qui est devenu la norme pour déterminer si des entreprises relèvent de la compétence fédérale.

> À mon avis, les principes établis pertinents à cette question peuvent être résumés très brièvement. En ce qui a trait aux relations de travail, la compétence législative provinciale exclusive est la règle, la compétence fédérale exclusive est l'exception. L'exception comprend, principalement, les relations de travail relatives aux entreprises, services et affaires qui, compte tenu du critère fonctionnel de la nature de leur exploitation et de leur activité normale, peuvent être qualifiés d'entreprises, de services ou d'affaires de compétence fédérale...
>
> ...
>
> Le critère fonctionnel est une méthode particulière d'application d'une règle plus générale, savoir, que la compétence fédérale exclusive en matière de relations de travail n'existe que si l'on peut établir qu'elle fait partie intégrante de sa compétence principale sur une autre matière fédérale: l'arrêt *Stevedoring*.
>
> (pages 1045-1047)

[20] Two other principles govern this test. In *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729, Pigeon J. indicated that:

> ... jurisdiction over labour matters depends on legislative authority over the operation, not over the person of the employer. ...
>
> (page 736)

Accordingly, for jurisdictional purposes, legislative authority is decided in accordance with the nature of the employer's operations, not the work performed by the employees.

[21] In *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754, the Supreme Court held that the nature of the enterprise or activity of the employer was to be assessed according to the employer's normal and principal activities as:

> ... **"a going concern", ... without regard for exceptional or casual factors**; ...
>
> (page 769; emphasis added)

[22] To understand how the Supreme Court applied the functional test, it is useful to review the facts in *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*. The employer was an Ontario corporation carrying on a business that consisted solely in sewing uppers under contract for a shoe manufacturing company. Shares in the company were held by four brothers, members of the Band. The business was located on the reserve but in no way owned or controlled by the Band Council. In ruling that the company came under provincial jurisdiction, Beetz J. reasoned that there was nothing specifically Indian about the operation. Even if the employees were Indian and their employer was Indian, neither Indian status nor rights closely connected with Indian status were at stake, such as for instance registrability, membership in a band, reserve privileges and so on. And so the Court found that the labour relations of the operation was not an integral part of a primary federal jurisdiction over Indians or Lands reserved for Indians.

[20] Deux autres principes régissent ce critère. Dans l'arrêt *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729, le juge Pigeon a déclaré ceci:

> ... la compétence en matière de travail relève du pouvoir législatif sur l'exploitation et non sur la personne de l'employeur...
>
> (page 736)

Donc, en matière de compétence, le pouvoir législatif est déterminé selon la nature de l'exploitation de l'employeur et non selon le travail accompli par les employés.

[21] Dans l'arrêt *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754, la Cour suprême a statué que, pour déterminer la nature de l'entreprise ou de l'activité de l'employeur, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire comme:

> ... **«entreprise active» ... sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels**...
>
> (page 769; c'est nous qui soulignons)

[22] Pour comprendre comment la Cour suprême a appliqué le critère fonctionnel, il est utile d'examiner les faits relatifs à l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité. L'employeur était une société ontarienne exploitant une entreprise qui consistait uniquement à produire, sous contrat, des empeignes pour une société de fabrication de chaussures. Les actions dans la société en cause étaient détenues par quatre frères, membres de la bande. L'entreprise était située dans la réserve mais n'était en aucune façon sous la direction du conseil de bande. En statuant que la société en cause relevait de la compétence provinciale, le juge Beetz a considéré que l'exploitation n'avait rien de particulièrement indien. Même si les employés étaient des Indiens et que leur employeur était un Indien, ni le statut d'Indien ni des droits intimement liés au statut d'Indien n'étaient en jeu, par exemple la possibilité d'être enregistré, la qualité de membre d'une bande, les privilèges relatifs à la réserve, etc. La Cour a donc conclu que le pouvoir de réglementer les relations du travail en question ne faisait pas partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens ou les terres réservées aux Indiens.

[23] In *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* v. *Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.), the employer operated an alcohol rehabilitation centre in Manitoba, located on an Indian reserve. The articles of incorporation of the company provided that its undertaking was restricted to managing and operating an alcohol abuse rehabilitation centre. An adjudicator, appointed under Part III of the *Code*, concluded that the employer's labour relations were under federal jurisdiction and issued his award. On judicial review, Rothstein J. found the focus of the employer's activities to be on the rehabilitation of Indians and distinguished *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*, in the following terms:

> ... We are not here concerned with an ordinary manufacturing business carried on an Indian reserve [as was the case in *Four B Manufacturing Ltd.*]. Rather, the rehabilitation centre in question is engaged in the provision of a form of health care service designed and operated to meet the needs of its Indian beneficiaries.
>
> The fact that the rehabilitation centre is organized and operated primarily for Indians, governed solely by Indians, that its facilities and services are intended primarily for Indians, that its staff are specially trained under the NNADAP [National Native Alcohol and Drug Abuse Program] and receive First Nations training, and that its rehabilitation program, curriculum and materials are designed for Indians, all serve to identify the inherent "Indianness" of the centre and link it to Indians.
>
> To say that the focus of the applicant is on the treatment of alcoholism is to gloss over the way in which the applicant operates its program. The applicant's program of alcohol rehabilitation involves a 33 percent component, i.e. one out of three weeks, other than the review week, devoted to Indian cultural awareness, values and survival as Native people. The focus of the applicant is on alcohol rehabilitation of Indians and that is the function its program is designed to perform.
>
> (pages 459-460)

[24] In *Migisi Alcohol & Drug Treatment Centre*, [2004] OLRB Rep. July/August 753, a case with very similar facts, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) (Vice-Chair Freedman) took a contrary view, on the basis that the regulation of health care is a matter of provincial jurisdiction by reason of section 92(16) of the *Constitution Act, 1867*. The OLRB stated that although the treatment methodologies relied on Aboriginal customs and traditions, "its function [was] the treatment of alcoholism and drug addiction, not the

[23] Dans *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* c. *Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1re inst.), l'employeur exploitait un centre de réadaptation pour alcooliques situé au Manitoba, sur une réserve indienne. Les statuts constitutifs de la société prévoyaient que l'activité de cette dernière se limitait à gérer et exploiter un centre de réadaptation pour alcooliques. Un arbitre, nommé en vertu de la partie III du *Code*, avait conclu que les relations du travail de l'employeur relevaient de la compétence fédérale et il avait rendu sa sentence arbitrale. Lors du contrôle judiciaire, le juge Rothstein a conclu que la vocation première de l'établissement de l'employeur était la réadaptation d'Indiens et il a fait une distinction d'avec *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité, comme suit:

> ... Nous n'avons pas affaire ici à une entreprise de fabrication ordinaire installée sur une réserve indienne, [comme c'était le cas dans *Four B Manufacturing Ltd.*] mais plutôt à un centre de réadaptation engagé dans la prestation d'un type de soins de santé conçus et fournis de manière à combler les besoins de bénéficiaires Indiens.
>
> Le fait que le centre de réadaptation est organisé et exploité principalement au profit des Indiens et entièrement dirigé par eux, que ses installations et les services qu'il offre sont conçus à l'intention des Indiens, que son personnel est spécialement entraîné dans le cadre du PNLAADA [Programme national de lutte contre l'abus de l'alcool et des drogues chez les autochtones] et initié aux us et coutumes des Premières Nations, et que le programme de réadaptation et d'études et le matériel de cours sont eux aussi conçus à l'intention des Indiens, tout cela dénote la quiddité indienne du centre et ses liens avec les Indiens.
>
> Affirmer que la vocation du requérant est de soigner l'alcoolisme équivaut à fermer les yeux sur la manière dont le programme est géré. Le tiers de ce programme, soit une semaine sur trois si l'on ne tient pas compte de la semaine de révision, est consacré à la sensibilisation à la culture indienne, à l'apprentissage des valeurs des autochtones et à l'étude de leur survie. Le requérant se consacre à la réadaptation d'Indiens alcooliques et son programme a été précisément conçu pour remplir cette fonction.
>
> (pages 459-460)

[24] Dans *Migisi Alcohol & Drug Treatment Centre*, [2004] OLRB Rep. July/August 753, une affaire dont les faits étaient très semblables, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) (sous la vice-présidence de M. Freedman) a adopté un point de vue contraire, au motif que la réglementation des soins de santé est une question de compétence provinciale en vertu du paragraphe 92(16) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. La CRTO a déclaré que, quoique les méthodes de traitement aient été basées sur des coutumes et

development and protection of aboriginal heritage, practices and culture." Accordingly, the treatment centre was found not to be subject to federal jurisdiction.

[25] On the other hand, in *Przybyszewski* v. *Metis Nation of Ontario*, [2003] 2 C.N.L.R. 232, an award of Arbitrator Dissanayake under Part III of the *Code*, the activities of a Georgian Bay Metis Council related to a provincially funded Aboriginal healing and wellness strategy designed to address instances of family violence and poor health levels were found to be under federal jurisdiction. The arbitrator applied the functional test in *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*, and found that the program "was particularly sensitive to the 'Metisness' of its clients" and that the program had been developed to address a particular problem faced by the Metis people and therefore formed an integral part of the primary federal jurisdiction over Indians found in section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*.

[26] In *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1, the Federal Court of Appeal found that the activities of a federally funded child welfare agency, offering social services to Indians, related to the "Indianness" of its members since they were directed to Indian children and families and the general welfare of Indians, even though some of them may not have been Status Indians. Accordingly, Desjardins J. held that the Band Council's labour relations fell under federal jurisdiction:

> [14] ... The social services delivered by the Agency relate to the welfare of Indians of the Tobique Band in the same way as medical services or education. They deal with Indians *qua* Indians. They are related to "Indianness" (per Beetz, J., in *Four B, supra*, at 1047 S.C.R.). The Agency is concerned not only with the welfare of the children but more specifically with the welfare of the Indian children: see section 5 of the Agreement. Both the physical and cultural integrity of the youngsters are taken into consideration. For that reason, the social services form an integrated part of the primary federal jurisdiction over Indians (subsection 91(24) of the *Constitution Act, 1867*). The labour relations of the Agency follow the same course since **the Agency is a creature under the authority of the Band Council devoted exclusively to Indians and Indian welfare on the reserve**. This notwithstanding the fact that the Agency may, by delegation, carry out all or some responsibilities of the

traditions autochtones, «la fonction remplie était le traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie et non le développement et la protection du patrimoine, des pratiques et de la culture autochtones» (traduction). Le centre de traitement a donc été considéré comme ne relevant pas de la compétence fédérale.

[25] Par ailleurs, dans *Przybyszewski* v. *Metis Nation of Ontario*, [2003] 2 C.N.L.R. 232, une décision de l'arbitre Dissanayake rendue en vertu de la Partie III du *Code*, les activités d'un conseil des Métis de Georgian Bay liées à une stratégie autochtone de guérison et de mieux-être financée par le gouvernement provincial et conçue pour traiter des cas de violence familiale et de mauvaise santé ont été considérées comme relevant de la compétence fédérale. L'arbitre a appliqué le critère fonctionnel énoncé dans l'arrêt *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité, et il a conclu que le programme «était particulièrement sensible à la quiddité métisse de ses clients» (traduction) et que ce programme avait été élaboré pour s'attaquer à un problème particulier des Métis et faisait donc partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens prévue au paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[26] Dans l'arrêt *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1, la Cour d'appel fédérale a conclu que les activités d'un organisme de protection de l'enfance financé par le gouvernement fédéral et offrant des services sociaux aux Indiens étaient liées à la «quiddité indienne» de ses membres, puisqu'elles s'adressaient à des enfants indiens et à des familles indiennes et visaient le bien-être général d'Indiens, malgré le fait que certains d'entre eux pouvaient ne pas être des Indiens inscrits. La juge Desjardins a donc conclu que les relations de travail du conseil de bande relevaient de la compétence fédérale:

> [14] ... Les services sociaux fournis par l'organisme visent le bien-être des Indiens de la bande de Tobique de la même façon que s'il s'agissait de services de santé ou d'éducation. Ils s'appliquent aux Indiens en tant qu'Indiens. Ils ont un rapport avec la «quiddité indienne» (motifs du juge Beetz dans l'arrêt de la CSC, *Four B*, précité, à la p. 1047). L'organisme vise non seulement le bien-être des enfants, mais de façon plus expresse celui des enfants indiens: voir l'article 5 de l'entente. Ce sont à la fois l'intégrité physique et l'intégrité culturelle des jeunes qui sont prises en compte. Pour cette raison, les services sociaux font partie intégrante de la compétence fédérale primaire sur les Indiens (paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*). Les relations du travail de l'organisme suivent le même régime puisque **l'organisme est une entité qui relève de l'autorité du Conseil de bande et qui est vouée exclusivement aux Indiens et au bien-être des**

Minister of Social Services under the *Child and Family Services and Family Relations Act* ...

(pages 5-6; emphasis added)

[27] The reasoning in *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, *supra*, was followed in *New Brunswick Aboriginal Peoples Council*, [2003] F.C. 1181. That matter involved a provincially incorporated non-profit organization whose objective was "to fight for treaty rights and status for those currently disenfranchised under the *Indian Act*." Pinard J. for the Federal Court - Trial Division, found that this objective, combined with the fact that the organization was primarily funded by the federal government, meant that its activities fell under federal jurisdiction as it applied to "Indians, and Land reserved for Indians."

[28] In *Qu'Appelle Indian Residential School Council* v. *Canada (Canadian Human Rights Tribunal)*, [1988] 2 F.C. 226, the Qu'Appelle Indian Residential School Council, incorporated under the provincial laws, operated a residential school. The Council's bylaws provided for control by Indian band leaders, while the funding was provided by the federal government for Indian students only. The bargaining agent representing all employees of the residential school filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging that the Council had engaged in discrimination contrary to section 11 of the *Canadian Human Rights Act*. In holding that the residential school was an employer under federal jurisdiction for the purpose of the human rights complaint filed against it, the Federal Court (Pinard J.) once more characterized the functions of the Council as forming an integral part of the primary federal jurisdiction over Indians and Indian lands:

... in deciding the jurisdiction of labour relations in a particular case, the focus should not be on who the employer is, who the employees are, where the activity is taking place, or who is funding the activity. Instead, **at issue is the character or nature of the activity concerned**. In the *Four B* case, the majority of the Supreme Court of Canada decided that the nature of the activity had nothing whatsoever to do with Indian status or privileges, and that the sewing of uppers onto sports shoes could be characterized as merely an ordinary industrial

Indiens sur la réserve. Ceci s'applique nonobstant le fait que l'organisme peut, en vertu d'une délégation, s'acquitter en tout ou en partie des responsabilités du ministre des Services sociaux en application de la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille et sur les relations familiales*...

(pages 5-6; traduction; c'est nous qui soulignons)

[27] Le raisonnement tenu dans *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, précité, a été suivi dans l'arrêt *New Brunswick Aboriginal Peoples Council*, [2003] C.F. 1181. Cette affaire concernait une organisation sans but lucratif constituée au niveau provincial dont l'objectif était «de faire respecter les droits issus de traités et de faire reconnaître le statut des personnes ayant actuellement perdu leurs droits conférés par la *Loi sur les Indiens*». Le juge Pinard, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a conclu que cet objectif, combiné au fait que l'organisation était financée principalement par le gouvernement fédéral, impliquait que les activités de cette organisation relevaient de la compétence fédérale sur les «Indiens et les terres réservées pour les Indiens».

[28] Dans l'affaire *Qu'Appelle Indian Residential School Council* c. *Canada (Tribunal canadien des droits de la personne)*, [1988] 2 C.F. 226, le Qu'Appelle Indian Residential School Council, constitué en vertu des lois provinciales, gérait un pensionnat. Le règlement intérieur du conseil prévoyait l'exercice d'un contrôle par les chefs de la bande indienne, malgré le fait que le financement était fourni par le gouvernement fédéral, pour des élèves indiens seulement. L'agent négociateur représentant tous les employés du pensionnat a déposé une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que le conseil avait agi de manière discriminatoire, contrairement à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En statuant que le pensionnat était un employeur relevant de la compétence fédérale aux fins de la plainte relative aux droits de la personne déposée contre l'employeur, la Cour fédérale (juge Pinard) a là encore estimé que les fonctions du conseil faisaient partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens ou les terres réservées aux Indiens:

... aux fins de décider qui aura compétence sur les relations de travail dans un cas précis, il ne s'agit pas de savoir qui est l'employeur, qui sont les employés, à quel endroit sont exécutées les opérations ou qui les finance. **Il faut plutôt considérer le genre ou la nature des activités en cause**. Dans l'arrêt *Four B*, la Cour suprême du Canada a décidé à la majorité que le genre d'activités pratiquées par les Indiens n'avait absolument rien à voir avec leur statut ou leurs privilèges en tant qu'Indiens, et que le fait de coudre des

activity. Thus, the labour relations, in the circumstances, would be dealt with under provincial law.

In *Francis v. Canada Labour Relations Board*, [1981] 1 F.C. 225 (C.A.), reversed on other grounds, [1982] 2 S.C.R. 72, the opposite conclusion was reached when a certification order of the Canada Labour Relations Board was upheld with respect to a bargaining unit made up of employees of the St. Regis Band Council. These employees had various responsibilities including the administration of education, Indian lands and estates, housing, public works and an old age home, as well as the maintenance of schools, roads, sanitation and garbage collection. Heald J., whose views on the jurisdictional issue were concurred in by the other two Judges, held that **because the bargaining unit's employees were so directly involved in activities relating to Indian status and privileges, the labour relations were "an integral part of primary federal jurisdiction over Indians or Lands reserved for Indians"**. Thus, he held, it was within the Canada Labour Relations Board's jurisdiction to certify the unit. He distinguished the *Four B* case (*supra*) by noting that whereas, in that case, the Indians on the reserve were conducting a commercial enterprise which did not affect the status and rights of the employees as Indians or Band members, **in *Francis* the employees or the Council were involved in the total administration of the Band, which unquestionably concerned the status, rights and privileges of band Indians**.

(pages 237-238; emphasis added)

[29] The case of *Paul Band* v. *R.*, [1984] 1 C.N.L.R. 87 is also of interest. In that matter, the Band was charged under the *Alberta Labour Act* for failing to pay to two employees wages earned by them while employed as special constables on the reserve to enforce provincial laws and was summarily convicted in provincial court. The Band was fined and judgments awarded against it for the wages due. It appealed the conviction. The principal issue before the Alberta Court of Appeal was whether the *Alberta Labour Act* applied to the labour relations of the Band and its special constables. Belzil JJ.A., on behalf of the court, stated that the error of the trial judge had been to consider the activities of the employees in isolation from the principal normal activities of the Band Council. He explained how the functional test in *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*, should be applied and proceeded to quash the convictions on the basis that the Band Council's activities were under federal jurisdiction:

empeignes sur des souliers de sport doit être considéré comme une activité industrielle ordinaire. Aussi, les relations de travail seraient, dans ces circonstances, soumises aux lois provinciales.

Dans l'arrêt *Francis* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1981] 1 C.F. 225 (C.A.), qui fut infirmé pour d'autres motifs dans [1982] 2 R.C.S. 72, la Cour a rendu un jugement contraire à celui de *Four B* et elle a maintenu l'accréditation, par le Conseil canadien des relations du travail, d'une unité de négociation composée des employés du Conseil de la bande de Saint-Régis. Ces employés assumaient diverses responsabilités dont l'administration de l'éducation, des terres et propriétés immobilières indiennes, des logements, des travaux publics et des foyers pour personnes âgées ainsi que l'entretien des écoles, des routes, l'hygiène publique et l'enlèvement des ordures ménagères. Le juge Heald, dont l'opinion sur la question de la compétence a été suivie par les deux autres juges, a statué que **les activités des employés de l'unité de négociation étaient si étroitement reliées au statut et aux privilèges des Indiens que les relations de travail constituaient «une partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens ou les terres réservées aux Indiens»**. Il a donc conclu que l'accréditation de l'unité de négociation relevait de la compétence du Conseil canadien des relations du travail. Il a établi une distinction avec l'arrêt *Four B* (précité) en indiquant que dans cette affaire les Indiens de la réserve géraient une entreprise commerciale n'ayant aucun effet sur le statut et les droits des employés en tant qu'Indiens ou membres de la bande, alors que **dans l'affaire *Francis*, les employés ou le Conseil participaient à l'administration générale de la bande, ce qui touchait incontestablement au statut, aux droits et aux privilèges des Indiens de la bande**.

(pages 237-238; c'est nous qui soulignons)

[29] L'arrêt *Paul Band* v. *R.*, [1984] 1 C.N.L.R. 87, présente aussi un intérêt. Dans cette affaire, la bande avait été, en vertu de la loi intitulée *Alberta Labour Act*, accusée d'avoir omis de payer deux employés travaillant comme gendarmes spéciaux dans la réserve pour l'exécution des lois provinciales, et la bande avait été déclarée sommairement coupable en cour provinciale. Elle avait écopé d'amendes et des jugements avaient été prononcés contre elle au titre des salaires dus. Elle a fait appel de la déclaration de culpabilité. La principale question devant la Cour d'appel de l'Alberta était celle de savoir si l'*Alberta Labour Act* s'appliquait aux relations du travail de la bande et de ses gendarmes spéciaux. Le juge d'appel Belzil a, pour la Cour, déclaré que l'erreur du juge de première instance avait été de considérer les activités des employés isolément des activités normales principales du conseil de bande. Il a expliqué comment devait être appliqué le critère fonctionnel énoncé dans *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité, et il a annulé les déclarations de culpabilité, au motif que les activités du conseil de bande relevaient de la compétence fédérale:

... In purporting to apply the functional test spoken of by Beetz J. the trial judge considered only the activity of the employees, in isolation from the principal normal activities of the employer, the band council. That was his key error.

This is not the functional test referred to in the authorities cited. It would result in incongruity, with some employees of a business or concern governed by provincial labour law, and others of the same business or concern by federal labour law, depending on the actual work being done from time to time. In the present case it is shown in evidence that the appellant band council employs office staff, health workers, social workers, alcohol counsellors, arena caretakers and others.

In determining the nature of the operation of the band council, the trial judge was required to look "at the normal or habitual activities" of the council "as a going concern": [per Beetz J. in *Montcalm*] and at the legislative authority over that operation [per Pigeon J. in *City of Yellowknife*].

...

Band councils are created under the *Indian Act* and derive their authority to operate *qua* band councils exclusively from that Act. In the exercise of their powers they are concerned with the administration of band affairs on their respective reserves whether under direct authority of Parliament or as administrative arms of the Minister. They have no other source of power. Band councils are thus within the exclusive legislative jurisdiction and control of the Parliament of Canada over "Indians, and Lands reserved for Indians" assigned to it by s. 91(24) of the *Constitution Act, 1867* and such councils are thus immune to provincial legislation. In *Commission du Salaire Minimum* v. *Bell Telephone Co.*, [1966] S.C.R. 767, Martland J. for the court said at p. 772:

"In my opinion, regulation of the field of employer and employee relationships in an undertaking such as that of the respondent's, as in the case of the regulation of rates which they charge to their customers, is a 'matter' coming within the class of subject defined in s. 92(10)(a) and, that being so, is within the exclusive legislative jurisdiction of the Parliament of Canada. Consequently, any provincial legislation in that field, while valid in respect of employers not within exclusive federal legislative jurisdiction, cannot apply to employers who are within that exclusive control."

There can accordingly be no doubt that the normal operations or activities of the Paul Band Council were those which it was carrying on under authority of the *Indian Act* and thus constituted a federal undertaking or business. That the special constables in question may have been enforcing provincial statutes on the reserve is irrelevant.

(QL)

[30] In the matter of *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory,* [2000] CIRB no. 64;

... En appliquant censément le critère fonctionnel énoncé par le juge Beetz, le juge de première instance a considéré seulement les activités des employés, isolément des activités normales principales de l'employeur, soit le conseil de bande. Telle a été son erreur majeure.

Ce critère n'est pas le critère fonctionnel énoncé dans la jurisprudence qui a été citée. Il donnerait lieu à une absurdité: certains employés d'une entreprise seraient régis par le droit provincial du travail, tandis que d'autres employés de la même entreprise seraient régis par le droit fédéral, selon le travail effectivement accompli de temps à autre. En l'espèce, la preuve indique que le conseil de bande appelant emploie du personnel de bureau, des travailleurs de la santé, des travailleurs sociaux, des conseillers en alcoolisme, des préposés à l'entretien du centre sportif et d'autres personnes.

Pour déterminer la nature de l'exploitation du conseil de bande, le juge de première instance était tenu de considérer «les activités normales ou habituelles» du conseil «en tant qu'entreprise active» [selon le juge Beetz dans l'affaire *Construction Montcalm*] ainsi que le pouvoir législatif sur cette exploitation [selon le juge Pigeon dans l'affaire *Yellowknife (Ville)*].

...

Les conseils de bande sont créés en vertu de la *Loi sur les Indiens* et tirent exclusivement de cette loi leur autorité pour fonctionner en tant que conseils de bande. Dans l'exercice de leurs pouvoirs, ils s'intéressent à l'administration d'affaires de bande dans leurs réserves respectives, en vertu de l'autorité directe du Parlement ou en tant qu'agents administratifs du ministre. Ils n'ont aucune autre source de pouvoir. Les conseils de bande relèvent donc de la compétence législative exclusive et du contrôle du Parlement du Canada concernant les «Indiens et les terres réservées pour les Indiens» en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, et ils sont ainsi soustraits à la législation provinciale. Dans l'arrêt *Commission du salaire minimum* v. *Bell Telephone Co.*, [1966] R.C.S. 767, le juge Martland a dit pour la Cour, à la p. 772:

«À mon avis, la réglementation du domaine des relations employeur-employé dans une entreprise comme celle de l'intimée, tout comme la réglementation des tarifs qu'elle demande à ses clients, est une «matière» entrant dans la catégorie de sujets qui est définie à l'alinéa 92(10)a) et relève donc de la compétence législative exclusive du Parlement du Canada. Par conséquent, une loi provinciale dans ce domaine, bien que valide à l'égard d'employeurs ne relevant pas de la compétence législative fédérale exclusive, ne peut s'appliquer à des employeurs relevant de ce contrôle exclusif.»

Donc, il n'y a pas de doute que les activités normales du conseil de la bande de Paul étaient celles qu'il exerçait en vertu de la *Loi sur les Indiens* et constituaient par conséquent une entreprise fédérale. Le fait que les gendarmes spéciaux en cause puissent avoir appliqué des lois provinciales dans la réserve n'est pas pertinent.

(QL; traduction)

[30] Dans l'affaire *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, [2000] CCRI n° 64; et

and 2001 CLLC 220-005 (and see also *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, [2000] CIRB no. 89), this Board also found that First Nations policing arrangements on an Ontario reserve related to "Indianness" and fell under Parliament's competence over Indians and Lands reserved for Indians as set out in section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*.

[31] In *Re Whitebear Band Council and Carpenters Provincial Council of Saskatchewan et al.* (1988), 135 D.L.R. (3d) 128, the Saskatchewan Court of Appeal explained the role of band councils in providing a measure of self-government that brings that function into the federal realm:

> ... In enacting by-laws pursuant to their power to do so, and in performing generally their local Government function, an Indian band council is doing that which Parliament is exclusively empowered to do pursuant to s. 91(24) of the *British North America Act, 1867* but which Parliament, through the *Indian Act*, has delegated band councils to do. In this sense the function of an Indian band council is very much federal. ...
>
> (page 138)

IV - Analysis and Decision

[32] As was seen in the facts, Native Logging is the means through which the six Native bands and the British Columbia Association of Non-Status Indians create economic opportunities for Aboriginals of the Burns Lake region of British Columbia that assist in the development of their personal, operational and managerial abilities. Native Logging exists to develop and manage a logging program for the benefit of Aboriginals in carrying out the economic objectives of the participating bands. Such opportunities, developed to address a particular need faced by the Aboriginals of a particular region, were found in *Przybyszewski* v. *Metis Nation of Ontario*, *supra*, to be indicative of a primary federal jurisdiction over Indians found in section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*.

[33] The directors of Native Development and Native Logging are predominantly band chiefs and councillors representing the interest of their bands on the Board of Directors. Native Logging has a direct connection to band governance and to fulfilling the economic

2001 CLLC 220-005 (voir également *Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory*, [2000] CCRI nº 89), le présent Conseil a aussi conclu que des arrangements relatifs à des services policiers des Premières nations dans une réserve de l'Ontario se rapportaient à la quiddité indienne et relevaient de la compétence du Parlement concernant les Indiens et les terres réservées pour les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[31] Dans *Re Whitebear Band Council and Carpenters Provincial Council of Saskatchewan et al.* (1988), 135 D.L.R. (3d) 128, la Cour d'appel de la Saskatchewan a expliqué le rôle que jouent les conseils de bande aux fins d'assurer une certaine autonomie gouvernementale, de sorte que cette fonction entre dans la sphère fédérale:

> ... En adoptant un règlement intérieur en vertu du pouvoir qui lui est conféré à cet égard et en remplissant de manière générale sa fonction d'administration locale, un conseil de bande indienne fait ce que le Parlement est exclusivement habilité à faire en vertu du paragraphe 91(24) de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867*, mais que le Parlement, par l'intermédiaire de la *Loi sur les Indiens*, a délégué aux conseils de bande. En ce sens, la fonction d'un conseil de bande indienne est en grande partie une fonction fédérale...
>
> (page 138; traduction)

IV - Analyse et décision

[32] Comme l'indiquent les faits, Native Logging est le moyen par lequel les six bandes autochtones et la British Columbia Association of Non-Status Indians créent pour les autochtones de la région de la Colombie-Britannique appelée Burns Lake des possibilités économiques qui aident au développement des capacités personnelles et des capacités d'exploitation et de gestion de ces autochtones. Native Logging existe pour élaborer et gérer un programme d'exploitation forestière au profit d'autochtones en réalisant les objectifs économiques des bandes participantes. De telles possibilités, créées pour répondre à un besoin particulier des autochtones d'une région particulière, ont, dans *Przybyszewski* v. *Metis Nation of Ontario*, précité, été considérées comme indicatives d'une compétence fédérale principale à l'égard des Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[33] Les administrateurs de Native Development et de Native Logging sont principalement des chefs et des conseillers de bande représentant les intérêts de leurs bandes au conseil d'administration. Native Logging est directement liée à la gouvernance de bande ainsi qu'à

development goals of the bands and of Non-Status Indians in the area. Native Logging's corporate structure operates with representation from various bands and provides services and resources to the bands to further their economic development, which is similar to the health board created in *Nisga'a Valley Health Board*, no. B289/95, July 21, 1995 (BCLRB). Contrary to *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*, Native Logging is a business owned and controlled by the band councils, the management of which is an inherent part of each participating band and its council.

[34] Native Logging's program focusses on employment opportunities, employment training and business development and training for Aboriginal people in the Burns Lake area. The forestry operations are organized and operated primarily for Indians, governed solely by Indians with benefits intended primarily for Indians, which is similar to the focus of the employer's activities in *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* v. *Abraham*, *supra*. The Aboriginal operators are trained by other Indians through grants provided specifically for this purpose. Native Logging is concerned not only with the well-being of Indians but is also intertwined with Aboriginal interests of self-determination as part of its social fabric and history. Similarly to *New Brunswick Aboriginal Peoples Council*, *supra*, Native Logging relies heavily on federal funding in order to carry out its operations.

[35] These elements as a whole serve to identify the inherent "Indianness" of the operation and its link to Indians. This "Indianness" is similar if not identical to the considerations in *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, *supra*, whose activities were tied to forestry, economic development of the Aboriginal population of the area, self-determination and the use of traditional land and resources. Forestry is a defining feature of the culture of the bands in the Burns Lake area and in this case a means of furthering Aboriginal rights under section 35 of the *Constitution Act, 1982*, of

la réalisation des objectifs de développement économique des bandes et des Indiens non inscrits de la région. La structure d'entreprise de Native Logging comporte une représentation de diverses bandes et assure des services et des ressources aux bandes pour favoriser leur développement économique, ce qui constitue une situation semblable à ce qu'il en était dans le cas du conseil de santé qui avait été créé dans l'affaire *Nisga'a Valley Health Board*, n° B289/95, 21 juillet 1995 (BCLRB). Contrairement à ce qu'il en était dans *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité, Native Logging est une entreprise qui appartient aux conseils de bande, qui est contrôlée par eux et dont la gestion fait partie intégrante de chaque bande participante et du conseil de celle-ci.

[34] Le programme de Native Logging met l'accent sur les possibilités d'emploi, la formation en matière d'emploi et le développement et la formation en matière d'entreprise pour les peuples autochtones de la région de Burns Lake. Les activités forestières sont organisées et exploitées principalement pour des Indiens et sont gérées uniquement par des Indiens, au profit d'Indiens principalement, ce qui est semblable au but premier des activités de l'employeur dans *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc.* c. *Abraham*, précité. Les exploitants autochtones sont formés par d'autres Indiens grâce à des subventions fournies expressément à cette fin. Native Logging ne s'intéresse pas uniquement au mieux-être des Indiens; elle est intimement liée aux intérêts autochtones en matière d'autodétermination dans le cadre de son histoire et de sa structure sociale. De façon similaire à ce qu'il en était dans *New Brunswick Aboriginal Peoples Council*, précité, Native Logging compte beaucoup sur le financement fédéral pour exercer ses activités.

[35] Ces éléments dans leur ensemble permettent de déterminer la «quiddité indienne» de l'exploitation et le lien de celle-ci avec des Indiens. Cette «quiddité indienne» est semblable, voire identique, à ce qu'il en était dans *Sappier* v. *Tobique Indian Band (Council)*, précité, soit une bande dont les activités étaient liées au développement forestier et économique de la population autochtone de la région, ainsi qu'à l'autodétermination et à l'utilisation de terres et ressources traditionnelles. La foresterie représente une caractéristique déterminante de la culture des bandes de la région de

self-governance and self-development of a resource that is central to Native interests.

[36] While there is a commercial aspect to its operation, the harvesting of forest resources may be distinguished from the purely commercial activity of sewing leather uppers in *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, *supra*. Native Logging's primary vocation is directed to the furtherance of Aboriginal economic interests and the support of the Burns Lake community under the administration of the band councils. Thus, over and above the commercial nature of the forestry operation rests the fact that the activities are tied to Indian status and self-determination and enhancement of the Aboriginal community it serves in such ways as donating wood for elders and low income residents and working with bands in developing infrastructures, either directly or through Native Development. This is in keeping with similar findings in *Qu'Appelle Indian Residential School Council* v. *Canada (Canadian Human Rights Tribunal)*, *supra*, and *Francis* v. *Canada Labour Relations Board*, [1981] 1 F.C. 225, where such factors led the courts to conclude that the employers' activities formed an integral part of primary federal jurisdiction over Indians and Indian lands.

[37] For these reasons, the Board takes the view that Native Logging forms an integrated part of the primary federal jurisdiction over Indians as contemplated by section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*. The labour relations of Native Logging must necessarily be federal since Native Logging is a creature under the authority of band councils devoted exclusively to Indians and their economic interests on Burns Lake Native territory.

[38] As the Board is vested with the jurisdiction to deal with this matter, it will accordingly proceed to decide the issue of the appropriateness of the bargaining unit.

Burns Lake et représente dans ce cas-ci un moyen de faire valoir les droits autochtones garantis en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, et notamment le droit de gérer et exploiter soi-même une ressource essentielle pour les intérêts autochtones.

[36] Bien qu'il y ait un aspect commercial à l'activité en cause, l'exploitation de ressources forestières peut être distinguée de l'activité purement commerciale consistant à coudre des empeignes de cuir dont il était question dans *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, précité. La vocation première de Native Logging est de promouvoir les intérêts économiques autochtones et d'appuyer la communauté de Burns Lake sous l'administration de conseils de bande. Ainsi, au-delà de la nature commerciale de l'exploitation forestière, il y a le fait que les activités sont liées au statut indien ainsi qu'à l'autodétermination et à la promotion de la communauté autochtone que sert l'exploitation, par exemple en donnant du bois aux personnes âgées et aux résidents à faible revenu et en travaillant avec les bandes à l'élaboration d'infrastructures, directement ou par l'intermédiaire de Native Development. Des conclusions semblables avaient été rendues dans *Qu'Appelle Indian Residential School Council* c. *Canada (Tribunal canadien des droits de la personne)*, précité, et dans *Francis* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1981] 1 C.F. 225, dans lesquelles de tels facteurs avaient amené les tribunaux à conclure que les activités des employeurs faisaient partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens et les terres réservées pour les Indiens.

[37] Pour ces motifs, le Conseil estime que Native Logging fait partie intégrante de la compétence fédérale principale sur les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Les relations du travail de Native Logging doivent nécessairement être de compétence fédérale, puisque Native Logging est une entité qui relève de l'autorité de conseils de bande et qui est vouée exclusivement aux Indiens et à leurs intérêts économiques sur le territoire autochtone de Burns Lake.

[38] Le Conseil a compétence pour traiter de cette affaire et entreprendra par conséquent de déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement.

CASES CITED

Band (Paul), v. *R.* [1984] 1 C.N.L.R. 87

AFFAIRES CITÉES

Band (Paul) v. *R.*, [1984] 1 C.N.L.R. 87

Canada Labour Relations Board et al. v. *Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729

Construction Montcalm Inc. v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754

Four B Manufacturing Ltd. v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031

Francis v. *Canada Labour Relations Board*, [1981] 1 F.C. 225

Migisi Alcohol & Drug Treatment Centre, [2004] OLRB Rep. July/August 753

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CIRB no. 64; and 2001 CLLC 220-005

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CIRB no. 89

New Brunswick Aboriginal Peoples Council, [2003] F.C. 1181

Nisga'a Valley Health Board, No. B289/95, July 21, 1995 (BCLRB)

Przybyszewski v. *Metis Nation of Ontario*, [2003] 2 C.N.L.R. 232

Qu'Appelle Indian Residential School Council v. *Canada (Canadian Human Rights Tribunal)*, [1988] 2 F.C. 226

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. *Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.)

Sappier v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (F.C.A.)

Whitebear Band Council and Carpenters Provincial Council of Saskatchewan et al. (Re) (1988), 135 D.L.R. (3d) 128 (Sask.)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 4; 14(3)(f)

Constitution Act, 1867, ss. 91; 91(14), 91(24); 92(13)

Indian Act, ss. 74; 80; 81

Conseil canadien des relations du travail et autre c. *Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729

Construction Montcalm Inc. c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754

Four B Manufacturing Ltd. c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031

Francis c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1981] 1 C.F. 225

Migisi Alcohol & Drug Treatment Centre, [2004] OLRB Rep. July/August 753

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CCRI n° 64; et 2001 CLLC 220-005

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CCRI n° 89

New Brunswick Aboriginal Peoples Council, [2003] F.C. 1181

Nisga'a Valley Health Board, N° B289/95, July 21, 1995 (BCLRB)

Przybyszewski v. *Metis Nation of Ontario*, [2003] 2 C.N.L.R. 232

Qu'Appelle Indian Residential School Council c. *Canada (Tribunal canadien des droits de la personne)*, [1988] 2 C.F. 226

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. *Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1re inst.)

Sappier v. *Tobique Indian Band (Council)* (1988), 87 N.R. 1 (F.C.A.)

Whitebear Band Council and Carpenters Provincial Council of Saskatchewan et al. (*Re*)1988), 135 D.L.R. (3d) 128 (Sask.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 4; 14(3)f)

Loi constitutionnelle de 1867, art. 91; 91(14), 91(24); 92(13)

Loi sur les Indiens, art. 74; 80; 81

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ),
applicant,
and
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
respondent,
and
Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.,
employers.

Board File: 24787-C

Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.,
applicants,
and
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN); Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ),
respondents.

Board File: 24820-C

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Decision no. 329
August 16, 2005

This matter consists of two applications for reconsideration.

Application for reconsideration - Single employer - Representation vote - Trucking - Following a restructuring of the bargaining units, the original panel determined that a single unit was appropriate for bargaining and ordered, among other things, that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* and that the drivers laid off by Transport Besner should be eligible for the representation vote to be held within the single employer - Although the union filed the grievances after the partial transfer of activities

Motifs de décision

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
requérante,
et
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
intimé,
et
Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée,
employeurs.

Dossier du Conseil : 24787-C

Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée,
requérantes,
et
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN); Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
intimés.

Dossier du Conseil : 24820-C

CITÉ : Transport Besner Inc. et autres

Décision n° 329
le 16 août 2005

Il s'agit de deux demandes de réexamen.

Demande de réexamen - Employeur unique - Scrutin de représentation - Transport routier - À la suite d'une restructuration des unités de négociation, le banc initial a déterminé qu'une seule unité était habile à négocier et a ordonné, entre autres, la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* et que les chauffeurs licenciés par Transport Besner devaient être admissibles au scrutin de représentation au sein de l'employeur unique - Bien que le syndicat ait déposé les griefs après le transfert partiel des activités

from Transport Besner to two companies under section 44 of the *Code*, the reconsideration panel is of the opinion that, since the union filed its grievances as soon as possible after the closure, it was appropriate, in this very specific and exceptional case, to consider the grievance process to have been initiated on the date of the sale of business - It is true that only a grievance arbitrator may interpret the collective agreement and decide whether the drivers actually have recall rights, and the original panel could undoubtedly have qualified its comments or limited its finding to the fact that the grievances of the Transport Besner employers were still pending - However, the reconsideration panel is of the opinion that this shortcoming is not an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* - It is not the role of the Board to assess the legitimacy or admissibility of the union's grievances - The reconsideration panel is of the view that the original panel exercised its discretion and rendered a decision based on a very specific labour relations context and fact situation - The reconsideration panel cannot conclude that the original panel, in these circumstances, made an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* - The reconsideration panel orders that the ballot boxes kept sealed pursuant to an order from the Board, except the box containing the ballot of one of the employees, be opened and the result of the vote communicated to the parties - On an exceptional basis, the reconsideration panel orders that the final result of the vote of the laid-off drivers be recorded separately by the Board - The parties will therefore be informed of the result of the vote excluding the laid-off drivers, and of the complete results of the vote - The applications for reconsideration are dismissed.

de Transport Besner à deux entreprises en vertu de l'article 44 du *Code*, le banc de révision estime que dans la mesure où le syndicat a déposé ses griefs dès que possible après la fermeture, il était adéquat, dans ce cas bien précis et exceptionnel, de considérer que la procédure avait été engagée à la date de la vente d'entreprise - Il est vrai que seul un arbitre de griefs peut interpréter la convention collective et déterminer si les chauffeurs bénéficient d'un droit de rappel, et le banc initial aurait sans doute pu nuancer ses propos ou limiter son constat au fait que les griefs des employés de Transport Besner étaient toujours pendants - Toutefois, le banc de réexamen est d'avis que cette lacune n'est pas une erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code* - Ce n'est pas le rôle du Conseil d'évaluer la légitimité et l'admissibilité des griefs du syndicat - Le banc de révision estime que le banc initial a utilisé son pouvoir discrétionnaire et a rendu une décision à la lumière d'un contexte de relations du travail et de faits très particuliers - Le banc de révision ne peut conclure que le banc initial a, dans ces circonstances, commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* - Le banc de révision ordonne que les urnes gardées sous scellé en vertu d'une ordonnance du Conseil, sauf celle contenant le bulletin d'un des employés, soient ouvertes et que le résultat soit communiqué aux parties - Le banc de révision ordonne qu'exceptionnellement, le résultat définitif du scrutin des chauffeurs licenciés soit consigné séparément par le Conseil - Les parties seront donc informées du résultat du scrutin excluant les chauffeurs licenciés ainsi que du résultat global du scrutin - Les demandes de réexamen sont rejetées.

The Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairpersons.

Appearances

Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ);
Mr. Dany Milliard, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
Mr. Daniel Rochefort, for Transport Besner Inc., Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd. and Besner Network Management Ltd.

Le Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M[e] Edmund E. Tobin et M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidents.

Ont comparu

M[e] Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ);
M[e] Dany Milliard, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
M[e] Daniel Rochefort, pour Transport Besner Inc., Transport Besner Atlantic Ltée, Transport Besner Central Ltée et Gestion réseau Besner Ltée.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Purpose of the Application

[1] These are two applications for reconsideration of the Board's decision in *Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 303; and 125 CLRBR (2d) 69 rendered on December 23, 2004, in which, following a restructuring of the bargaining units, the Board determined that a single unit was appropriate for bargaining and ordered, among other things, that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to determine whether the drivers in the new unit wanted to be represented by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner-CSN (the CSN) or by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ) (the Teamsters). That decision is the result of the findings in a previous decision (*Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 285; and 119 CLRBR (2d) 1), which is discussed a little later.

[2] The essential facts of the applications for reconsideration are set out in the paragraphs below. The single employer is composed of three businesses.

[3] Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic) is a trucking business operating mainly in the corridor between Quebec City, the Maritimes and the northeastern United States. Its drivers are represented by the Teamsters through a process of voluntary recognition. There is a collective agreement in place.

[4] Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central) is a trucking business operating mainly in the corridor between Quebec City, the province of Ontario and the central-western United States. Its drivers are also represented by the Teamsters, again through a process of voluntary recognition. There is a collective agreement in place.

[5] Besner Network Management Ltd. (Besner Network) is a transportation logistics business whose main activities consist in recruiting clients and then assigning contracts to various trucking companies, including Besner Atlantic and Besner Central. Besner Network has no unionized employees.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Mᵉ Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Objet de la demande

[1] Il s'agit de deux demandes de réexamen de la décision du Conseil dans *Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI nº 303; et 125 CLRBR (2d) 69, rendue le 23 décembre 2004, dans laquelle, à la suite d'une restructuration des unités de négociation, le Conseil a déterminé qu'une seule unité était habile à négocier et a ordonné, entre autres, la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), afin de déterminer si les chauffeurs de la nouvelle unité désirent être représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner-CSN (la CSN) ou par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (les Teamsters). Cette décision résulte des conclusions d'une décision antérieure *(Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI nº 285; et 119 CLRBR (2d) 1) dont il est question un peu plus loin.

[2] Les faits essentiels des demandes de réexamen sont énoncés dans les paragraphes qui suivent. L'employeur unique est composé de trois entreprises.

[3] Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic) est une entreprise de camionnage qui exerce ses activités principalement dans le corridor situé entre la ville de Québec, les provinces Maritimes et le nord-est des États-Unis. Ses chauffeurs sont représentés par les Teamsters et font l'objet d'une reconnaissance volontaire. Une convention collective est actuellement en vigueur.

[4] Transport Besner Central Ltée (Besner Central) est une entreprise de camionnage qui exerce ses activités principalement dans le corridor situé entre la ville de Québec, la province d'Ontario et le centre-ouest des États-Unis. Ses chauffeurs sont aussi représentés par les Teamsters et font également l'objet d'une reconnaissance volontaire. Une convention collective est actuellement en vigueur.

[5] Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) est une entreprise de logistique de transport dont les activités principales consistent à recruter des clients pour ensuite répartir les contrats auprès de diverses entreprises de transport, dont Besner Atlantic et Besner Central. Gestion Besner n'a aucun employé syndiqué.

[6] Transport Besner Inc. (Transport Besner) was a trucking business that closed down and ceased operations on December 23, 2002, because it was not profitable. Transport Besner laid off all of its 98 employees on December 23, 2002, except for one driver, Mr. Martin Alain, who was dismissed on December 16, 2002. The drivers of this business were represented by the CSN. The collective agreement had expired at the time the business closed, and negotiations for its renewal had failed.

[7] On September 20, 2002, while bargaining was still under way, the CSN filed an application with the Board for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*, along with an alternative application pursuant to section 44 of the *Code* for a declaration of sale of business between Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central. Several other applications and complaints are related to these applications, but they are not relevant to the present applications for reconsideration.

[8] On January 10, 2003, the CSN filed grievances against the lay-offs only with Transport Besner. It appears that these grievances have yet to be referred to arbitration.

[9] On August 17, 2004, the original panel rendered its decision in *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, in which it declared that a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* had occurred gradually "between September and December 2002" and that Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network were a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. The parties then had a period of time to agree on the configuration of the bargaining units within the single employer, in accordance with sections 18.1(2), (3) and (4), 35(2) and 45 of the *Code*.

[10] When no agreement was reached, and after considering the written submissions of the parties, the original panel declared that, following a restructuring of the bargaining units, a single unit was appropriate for bargaining and ordered that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* among all drivers in that unit. In *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, the original panel determined that the following three groups of drivers would be eligible to vote:

[6] Transport Besner Inc. (Transport Besner) était une entreprise de camionnage qui a fermé ses portes et cessé ses activités le 23 décembre 2002 pour des motifs de non-rentabilité. Transport Besner a procédé au licenciement collectif de ses 98 employés le 23 décembre 2002, sauf un chauffeur, M. Martin Alain, congédié le 16 décembre 2002. Les chauffeurs de cette entreprise étaient représentés par la CSN. La convention collective était échue au moment de la fermeture de l'entreprise et les négociations en vue de son renouvellement avaient échouées.

[7] Le 20 septembre 2002, alors que les négociations étaient encore en cours, la CSN a saisi le Conseil d'une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*, assortie d'une demande subsidiaire visant une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central. Plusieurs autres demandes et plaintes sont reliées à ces demandes, mais elles sont sans pertinence dans les présentes demandes de réexamen.

[8] Le 10 janvier 2003, la CSN dépose des griefs contestant les licenciements, uniquement auprès de Transport Besner. Il appert que ces griefs n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage.

[9] Le 17 août 2004, le banc initial rend sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, dans laquelle il formule une déclaration de vente d'entreprise qui s'est déroulée progressivement « entre septembre et décembre 2002 » au sens de l'article 44 du *Code* et déclare que Besner Atlantic, Besner Central et Gestion Besner constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Les parties ont alors disposé d'une période de temps pour s'entendre quant à la configuration des unités de négociation au sein de l'employeur unique, conformément aux paragraphes 18.1(2), (3), (4) et 35(2) et à l'article 45 du *Code*.

[10] En l'absence d'une entente et après examen des observations écrites des parties, le banc initial déclare, à la suite de la restructuration des unités de négociation, qu'une seule unité est habile à négocier et ordonne la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* auprès de tous les chauffeurs de l'unité jugée habile à négocier. Dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, le banc initial a établi que les trois groupes de chauffeurs suivants auraient le droit de vote :

[57] ... - all drivers who were working for Besner Network, Besner Atlantic or Besner Central on August 17, 2004, and who will still be working at these companies on the date of the vote;

- the 98 drivers laid off from Transport Besner on December 23, 2002; and

- Mr. Martin Alain, subject to the conditions set out in paragraph 53.

(pages 21; and 89)

[11] After the parties had made certain submissions in file no. 24787-C, the present reconsideration panel ordered on January 26, 2005, that the returning officer proceed with the representation vote and separate the ballots into three separate boxes for the three groups determined in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, and that all ballots be kept sealed until submissions in this matter had been filed and considered by the Board.

[12] These applications for reconsideration filed by the Teamsters (January 7, 2005) and by the employer (January 24, 2005) dispute the Board's decision to include in the representation vote the 98 Transport Besner drivers laid off on December 23, 2002, and Mr. Alain. In brief, they disagree that these 99 employees continue to retain a right of recall as a result of the filing of grievances to this effect under the CSN collective agreement.

A - File No. 24787-C

[13] The Teamsters argue that these drivers filed their grievances with Transport Besner after the sale of business declaration made by the Board and that they did not file any grievance regarding their recall rights with any of the businesses now included in the single employer declaration. They claim that these drivers failed to preserve their rights with the purchasers and that, accordingly, these rights have lapsed. They further argue that the bargaining unit for which the original panel ordered that a representation vote be held is that of the drivers of the single employer, of which Transport Besner is not a part, and consequently does not include the drivers laid off or dismissed. The Teamsters point out that the original panel itself noted in its decision that the single employer declaration made on August 17, 2004, is not retroactive. Accordingly, they are of the view that the Transport Besner drivers no longer have a legal relationship with the purchasers

[57] ... - tous les chauffeurs travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic ou Besner Central le 17 août 2004 et qui travailleront toujours auprès de ces entreprises à la date de vote;

- les 98 chauffeurs de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002;

- M. Martin Alain, sous réserve des précisions prévues au paragraphe 53.

(pages 21; et 89)

[11] À la suite de la présentation de certaines observations des parties dans le dossier n° 24787-C, le présent banc de révision a, le 26 janvier 2005, ordonné que la directrice du scrutin procède à la tenue du scrutin de représentation en séparant les bulletins de vote dans trois urnes distinctes selon les trois groupes déterminés dans la décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, et que l'ensemble du scrutin soit gardé sous scellés jusqu'à ce que les observations dans la présente affaire soient déposées et examinées par le Conseil.

[12] Les demandes de réexamen à l'étude présentées par les Teamsters (le 7 janvier 2005) ainsi que par l'employeur (le 24 janvier 2005) contestent la décision du Conseil d'inclure dans le scrutin de représentation les 98 chauffeurs de Transport Besner licenciés le 23 décembre 2002 et M. Alain. En résumé, ils contestent le fait que ces 99 employés conservent toujours un droit de rappel en raison du dépôt de griefs à cet effet en vertu de la convention collective de la CSN.

A - Dossier n° 24787-C

[13] Les Teamsters soutiennent que ces chauffeurs ont déposé leurs griefs auprès de Transport Besner après la déclaration de vente d'entreprise formulée par le Conseil et qu'ils n'ont déposé aucun grief concernant des droits de rappel auprès de l'une ou l'autre des entreprises maintenant comprises dans la déclaration d'employeur unique. Ils soutiennent que ces chauffeurs ont omis de préserver leurs droits auprès des acquéreurs et que, par conséquent, ces droits sont caducs. Ils soutiennent de plus que l'unité de négociation pour laquelle le banc initial a ordonné la tenue d'un scrutin est celle des chauffeurs de l'employeur unique dont ne fait pas partie Transport Besner et, par conséquent, ne comprend pas les chauffeurs licenciés ou congédiés. Les Teamsters rappellent que le banc initial a lui-même fait observer dans sa décision que la déclaration d'employeur unique prononcée le 17 août 2004, n'a aucun effet rétroactif. Par conséquent, selon eux, les

or with the single employer and therefore are not entitled to participate in the vote.

[14] The Teamsters argue that the original panel committed a fundamental error of law or of mixed law and fact that is patently unreasonable in finding that the grievances had been filed in accordance with the conditions for the application of section 44 of the *Code*. They point out that, because of the decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, there is now a contradiction in the Board's case law.

[15] Accordingly, the Teamsters are asking that the Board declare that the 99 Transport Besner drivers are not entitled to participate in the representation vote and that the file be referred back to the original panel so it can exercise its powers based on the results of the vote. In the alternative, they are asking that the ballots be sealed until the reconsideration panel makes its decision.

B - File No. 24820-C

[16] The employer (including Transport Besner) adopts the Teamsters' comments and makes its own application for reconsideration. The employer argues that the original panel's decision allows persons who are not employees to vote and perhaps even decide the outcome of the vote even before the validity of their remedy has been decided. The employer claims that several of the laid-off drivers testified that they do not plan to return to work with Transport Besner. It believes that there is thus no reasonable expectation of returning to work.

[17] The employer is asking the Board to make a distinction between a temporary lay-off because of a work shortage, where recall rights exist, and a final lay-off that terminates the employment relationship in the context of a definitive closure, where employees have no reasonable expectation of returning to work. The employer points out that, in its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, the original panel itself was not optimistic about the 98 drivers's hopes of returning to work. The employer submits that, during the hearings leading to the decision in *Transport Besner et al. (285)*, *supra*, the original panel did not allow it to call all of the laid-off drivers to testify regarding their lack of interest in maintaining their employment relationship. The original panel thereby violated one of the fundamental rules of natural justice.

chauffeurs de Transport Besner n'ont plus aucun lien de droit avec les acquéreurs ou avec l'employeur unique et donc aucun droit de participation au scrutin.

[14] Les Teamsters font valoir que le banc initial a commis une erreur de droit ou mixte de droit et de fait fondamentale et manifestement déraisonnable en concluant que les griefs avaient été déposés conformément aux conditions d'application de l'article 44 du *Code*. Ils soulignent qu'en raison de la décision dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, il y a maintenant un courant contradictoire dans la jurisprudence du Conseil.

[15] Ainsi, les Teamsters demandent au Conseil de déclarer que les 99 chauffeurs de Transport Besner n'ont pas le droit de participer au scrutin de représentation et que le dossier soit renvoyé au banc initial afin qu'il exerce ses pouvoirs selon les résultats du vote obtenus. Subsidiairement, ils demandent la mise sous scellés des bulletins de vote jusqu'à ce que le banc de révision se soit prononcé.

B - Dossier n° 24820-C

[16] L'employeur (y compris Transport Besner) fait siens les propos des Teamsters et présente sa propre demande de réexamen. L'employeur soutient que la décision du banc initial permet à des personnes qui ne sont pas des employés de voter et peut-être même de déterminer le résultat du vote avant même que n'ait été décidé le bien-fondé de leur recours. L'employeur allègue que plusieurs chauffeurs licenciés ont témoigné ne pas avoir l'intention de revenir travailler chez Transport Besner. Il estime que cela ne laisse aucune expectative raisonnable de retour au travail.

[17] L'employeur demande au Conseil de faire la distinction entre une mise à pied temporaire pour manque de travail avec des droits de rappel et une mise à pied définitive rompant le lien d'emploi dans le cadre d'une fermeture définitive où les employés n'ont aucun espoir raisonnable de retour au travail. L'employeur souligne que dans sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, le banc initial a lui-même été peu optimiste sur les espoirs de retour au travail des 98 chauffeurs. L'employeur soutient que dans le cadre des audiences menant à la décision *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, le banc initial ne lui a pas permis de faire entendre tous les chauffeurs licenciés au sujet de leur manque d'intérêt à maintenir leur lien d'emploi, violant ainsi une des règles fondamentales de justice naturelle. Il allègue que le banc initial n'a pas

The employer alleges that the original panel did not take into account the evidence adduced concerning the actions of the laid-off drivers and their refusal to drive trucks for clients, thereby compromising the company's profitability, which led to its closure.

[18] The employer alleges that the original panel reached contradictory and unreasonable conclusions. Firstly, it alleges that the list of voters was established for employees employed as of August 17, 2004, but that the list includes 98 drivers who no longer worked for Transport Besner on that date. Secondly, the employer argues that it is inconsistent for the 98 drivers to retain rights when the original panel stated that it could not reinstate them with the single employer.

[19] As a result, the employer asks the reconsideration panel to order the destruction of the sealed ballots of the Transport Besner drivers and the referral of the file back to the original panel so it can exercise its powers based on the results of the vote. In the alternative, it asks that it be heard on the Transport Besner drivers' lack of expectation of returning to work before their vote is taken into account.

[20] In its reply to the CSN in the two applications for reconsideration, the employer states that it laid off its employees prior to the sale of business and that the closure of its business took place for legitimate economic reasons. It argues that no more equipment was transferred to Besner Atlantic and Besner Central than to other external companies. It also claims that no employee was transferred but that some quit and were rehired by Besner Atlantic or Besner Central. If the CSN is claiming that it still has rights, then the employer wonders why the CSN did not pursue its grievances with these two businesses after the closure, and notes a contradiction between the so-called impossibility of moving the grievances forward and the fact that proceedings had already been brought under sections 35 and 44 of the *Code*. The employer asks the Board to note the CSN's admission that it did not have a legal relationship with Besner Atlantic and Besner Central prior to August 17, 2004, and challenges the Board's decision to allow the application under section 44. The employer does not see how the CSN can maintain its remedies by filing grievances against another employer that no longer exists.

tenu compte de la preuve présentée concernant les agissements et refus des chauffeurs licenciés d'effectuer le transport par camion pour les clients, compromettant ainsi la rentabilité de l'entreprise, ce qui a mené à sa fermeture.

[18] L'employeur allègue que le banc initial serait parvenu à des conclusions contradictoires et déraisonnables. Dans un premier temps, il allègue que la liste des votants est établie pour les employés actifs au 17 août 2004, mais qu'elle comprend 98 chauffeurs qui ne travaillent plus chez Transport Besner à cette date. Dans un deuxième temps, l'employeur allègue qu'il n'est pas cohérent que les 98 chauffeurs maintiennent toujours des droits alors que le banc initial a mentionné qu'il ne pouvait pas les réintégrer chez l'employeur unique.

[19] Par conséquent, l'employeur demande au banc de révision d'ordonner la destruction des bulletins de vote scellés des chauffeurs de Transport Besner et le renvoi du dossier au banc initial pour qu'il exerce ses pouvoirs en fonction des résultats obtenus. Subsidiairement, il demande d'être entendu quant à l'absence d'expectative de retour au travail des chauffeurs de Transport Besner avant que soit pris en considération leur vote.

[20] Dans sa réplique à la CSN dans les deux demandes de réexamen, l'employeur fait valoir qu'il a licencié ses employés avant la vente d'entreprise, et que la fermeture de son entreprise a eu lieu pour des raisons économiques légitimes. Il soutient qu'il n'y a pas eu plus de transfert d'équipement à Besner Atlantic et Besner Central qu'à d'autres entreprises externes. Il allègue aussi qu'aucun employé n'a été muté, mais que certains ont démissionné pour être réembauchés chez Besner Atlantic ou Besner Central. Si la CSN allègue encore avoir des droits, l'employeur s'interroge sur la raison pour laquelle celle-ci n'a pas assuré le suivi de ses griefs auprès de ces deux entreprises après la fermeture, et note une contradiction entre la soi-disante impossibilité de faire cheminer des griefs alors qu'un recours était déjà intenté en vertu des articles 35 et 44 du *Code*. L'employeur demande au Conseil de prendre acte de l'admission de la CSN selon laquelle elle n'avait pas de lien de droit avec Besner Atlantic et Besner Central avant le 17 août 2004, et remet en question la décision du Conseil d'avoir fait droit à la demande en vertu de l'article 44. L'employeur ne voit pas comment la CSN peut préserver ses recours en déposant des griefs contre un autre employeur qui n'existe plus.

[21] The employer also submits that there is no legal relationship arising from the sale of business because this is simply a legal fiction created by the original panel's decision, given that there is no transaction, contract or even agreement between Transport Besner and the other entities. It argues that the original panel's error is to have created obligations that were not contracted by the employer or set out in the legislation. The employer asks the Board to declare that the employees were not laid off because of a work shortage but rather that this was a group termination of employment following the closure of Transport Besner.

[22] Lastly, the employer argues that the Board's discretion to determine which employees are eligible to vote does not authorize it to give the right to vote to outsiders, persons who are not employed by any of the businesses, who do not have employee status and some of whom work for competitors.

[23] In response to the applications for reconsideration, the CSN argues that Transport Besner dismissed the 98 drivers and justifies the filing of the drivers' grievances with that company on the basis that the drivers were unable to present the grievances prior to being dismissed. It submits that, pursuant to the provisions of the *Code*, the proceedings taken against Transport Besner were transferred to Besner Atlantic and Besner Central, which have constituted a single employer since August 17, 2004. It argues therefore that the Board simply applied the recognized principles in this area. In its view, the Teamsters' position would produce a legal void, since the Transport Besner employees could not have presented grievances based on the Teamsters' collective agreement, which was not theirs, against businesses with which they had no legal relationship prior to August 17, 2004. The CSN argues that the rights of the Transport Besner employees were protected because they respected the time limits and followed the procedures set out in their own collective agreement.

[24] The CSN argues that in their submissions, the Teamsters forgot that the declaration of partial sale of business has the retroactive effect of transferring the rights of the Transport Besner employees to the single employer on December 23, 2002.

[25] The CSN submits that the original panel concluded that the rights of the 98 drivers were protected because

[21] L'employeur soutient également qu'il n'y aucun lien de droit qui découle de la vente d'entreprise puisqu'il ne s'agit que d'une fiction juridique créée par la décision du banc initial, compte tenu qu'il n'existe aucune transaction, aucun contrat, ni même aucune entente entre Transport Besner et les autres entités. Il plaide que l'erreur du banc initial consiste à avoir créé des obligations non contractées par l'employeur et non prévues à la loi. L'employeur demande au Conseil de déclarer qu'il ne s'agit pas de mises à pied pour manque de travail, mais d'un licenciement collectif à la suite de la fermeture de Transport Besner.

[22] Enfin, l'employeur fait valoir que le pouvoir discrétionnaire du Conseil de déterminer quels employés ont le droit de vote ne l'autorise pas à donner le droit de vote à des étrangers, des personnes qui ne sont employées par aucune des entreprises, qui n'ont pas le statut d'employé et dont certains travaillent pour des compétiteurs.

[23] En réponse aux demandes de réexamen, la CSN soutient que Transport Besner a congédié les 98 chauffeurs et justifie le dépôt des griefs des chauffeurs auprès de cette entreprise au motif que ceux-ci n'ont pas été en mesure de présenter les griefs avant la date de congédiement. Elle soutient que par l'effet des dispositions du *Code*, les procédures engagées contre Transport Besner ont été transférées à Besner Atlantic et Besner Central, qui constituent l'employeur unique depuis le 17 août 2004. Elle allègue donc que le Conseil a tout simplement appliqué les principes reconnus en la matière. Selon elle, la position des Teamsters conduirait à un vide juridique, puisque les employés de Transport Besner ne pouvaient présenter de griefs en se fondant sur la convention collective des Teamsters qui n'était pas la leur à l'encontre d'entreprises avec lesquelles ils n'avaient toujours pas de lien de droit avant le 17 août 2004. La CSN plaide que les droits des employés de Transport Besner ont été protégés dans la mesure où ils ont respecté les délais et les procédures prévus à leur propre convention collective.

[24] La CSN soutient que les Teamsters ont oublié dans leurs observations que la déclaration de vente partielle d'entreprise a, elle, un effet rétroactif et qu'elle a eu pour effet de transférer les droits des employés de Transport Besner à l'employeur unique le 23 décembre 2002.

[25] La CSN soutient que le banc initial a conclu que les droits des 98 chauffeurs ont été protégés dans la

the time limits and procedures set out in their collective agreement had been respected. It argues that the original panel had the discretion to order that the Transport Besner drivers be included in the vote on the same basis as the other drivers. It asks that the reconsideration panel confirm the original panel's decision.

II - Analysis and Decision

[26] Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) sets out the specific circumstances under which an application for reconsideration can be made:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice. ...

[27] A reconsideration panel is not mandated to review the evidence in order to substitute its own discretion for that of the original panel. Rather, it must decide whether circumstances set out in section 44 of the *Regulations* must be reviewed given the original panel's decision.

[28] With respect to an error of law or policy, it is well established that a difference in interpretation of the law or policies invoked cannot give rise to reconsideration. A reconsideration panel must identify an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* for intervention to be warranted.

[29] It is in light of all of these principles that the Board has considered the original panel's decision.

[30] In its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, of December 23, 2004, the original panel determined that the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002, should be eligible for the representation vote to be held within the single

mesure où les délais et procédures prévus dans leur convention collective ont été respectés. Elle plaide que le banc initial avait le pouvoir discrétionnaire d'ordonner que les chauffeurs de Transport Besner soient compris dans le scrutin au même titre que les autres chauffeurs. Elle demande au banc de révision de confirmer la décision du banc initial.

II - Analyse et décision

[26] L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) prévoit les circonstances particulières dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée :

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[27] Un banc de révision n'est pas chargé de réévaluer la preuve afin de substituer son propre pouvoir discrétionnaire à celui du banc initial. Il doit plutôt décider si des circonstances mentionnées à l'article 44 du *Règlement* doivent être revues en raison de la décision du banc initial.

[28] Au regard de la présence d'erreurs de droit ou de principe, il est bien établi qu'une divergence d'interprétation du droit ou des principes invoqués ne donne pas ouverture à un réexamen. Un banc de révision doit constater la présence d'une erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code* pour justifier une intervention.

[29] C'est à la lumière de l'ensemble de ces principes que le Conseil a évalué la décision du banc initial.

[30] Dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, du 23 décembre 2004, le banc initial a déterminé que les 98 chauffeurs licenciés par Transport Besner le 23 décembre 2002 devaient être admissibles au scrutin de représentation au sein de l'employeur

employer. That decision, however, was made in the larger context of the earlier decision, *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*. In that decision, the original panel concluded that there had been a partial transfer of activities from Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central pursuant to section 44 of the *Code* in the fall of 2002, before Transport Besner closed down on December 23, 2002. In fact, Transport Besner completely shut down its activities by transferring the largest portion of them to its two sister companies.

[31] In that same decision, *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, the original panel also concluded that, following the transfer pursuant to section 44 of the *Code*, Besner Atlantic and Besner Central, along with Besner Network, formed a single employer pursuant to section 35 of the *Code*. Transport Besner was not covered by the single employer declaration as a legal entity. It should be noted that, at the time the Board made this declaration on August 17, 2004, Transport Besner no longer existed. Moreover, it should be added that a single employer declaration has no retroactive effect. The original panel also found that the portion of Transport Besner transferred to Besner Central and Besner Atlantic under section 44 of the *Code* was indeed included in the single employer declaration. This finding of the original panel has not been the subject of an application for reconsideration before the Board and cannot be called into question in this case.

[32] Subsequently, in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, which is the subject of this application for reconsideration, the original panel determined that a single large unit was appropriate for bargaining within the single employer. Given that another union voluntarily recognized by the employer (the Teamsters) already existed at Besner Atlantic and Besner Central, the original panel felt that the best way to balance the bargaining and representation rights of the two unions was to order a representation vote to allow the employees to choose between them. At the end of this vote, a single bargaining agent will be designated to represent the new general bargaining unit within the single employer.

[33] In this regard, the original panel commented as follows in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*:

> [36] ... In the Board's opinion, in the specific circumstances of the present case, a representation vote is the best means of

unique. Cette décision toutefois s'insère dans le plus grand contexte de la décision précédente, *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée. Dans cette décision, le banc initial a conclu qu'il y avait eu transfert partiel des activités de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central en vertu de l'article 44 du *Code* au cours de l'automne 2002, et ce, avant que Transport Besner ne ferme ses portes le 23 décembre 2002. Dans les faits, Transport Besner aurait mis fin totalement à son activité en transférant la plus grande portion à ses deux sociétés soeurs.

[31] Dans cette même décision, *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, le banc initial a également conclu qu'à la suite du transfert en vertu de l'article 44 du *Code*, Besner Atlantic et Besner Central ainsi que Gestion Besner formaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*.Transport Besner n'a pas été visé par la déclaration d'employeur unique comme entité juridique. Il est à noter que cette entreprise n'existait plus au moment où le Conseil a procédé à cette déclaration le 17 août 2004. Aussi faut-il ajouter qu'une déclaration d'employeur unique n'a pas d'effet rétroactif. Toujours selon les conclusions du banc initial, la portion de Transport Besner transférée à Besner Central et Besner Atlantic en vertu de l'article 44 du *Code* a bel et bien été incluse dans la déclaration d'employeur unique. Cette conclusion du banc initial n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'une demande de réexamen devant le Conseil et ne peut être remise en question dans le cadre de la présente affaire.

[32] Par la suite, dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, qui fait l'objet de la présente demande de réexamen, le banc initial a déterminé qu'une seule grande unité était habile à négocier au sein de l'employeur unique. Dans la mesure où un autre syndicat reconnu volontairement par l'employeur (les Teamsters) existait déjà au sein des entreprises Besner Atlantic et Besner Central, le banc initial a estimé que le meilleur moyen d'équilibrer les droits de négociation et de représentation de ces deux syndicats était d'ordonner un scrutin de représentation pour permettre aux employés de choisir entre ces deux syndicats. À l'issue de ce scrutin, un seul agent négociateur sera désigné pour représenter la nouvelle unité de négociation générale au sein de l'employeur unique.

[33] À cet égard, le banc initial s'est exprimé ainsi dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée :

> [36] ... Pour le Conseil, un scrutin de représentation constitue le meilleur outil, dans les circonstances particulières de la

balancing both the representation rights of the union, preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the representation rights obtained by the Teamsters through voluntary recognition at Besner Central and Besner Atlantic. ...

(pages 15; and 83; emphasis added)

[34] Section 44 of the *Code* applies as a matter of right, and its effects are automatic at the time the sale of business occurs. The Board confirmed this principle in *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138):

In contrast to other sections of the *Code*, section 44 applies automatically, without the Board's intervention. With the occurrence of a sale of business, successor rights and obligations are automatically transferred to the acquiring employer. The Board does not intervene unless the existence of the sale or the identity of the purchaser is in issue, or an application is made pursuant to section(s) 44 and/or 45(1). ...

...

Given the immediate and automatic application of section 44 of the *Code*, a delay in presenting an application to the Board does not preclude the Board from making a determination with respect to any question arising under sections 44, 45, or 46. The finding of a sale is not restricted to the time of the actual sale but may be made at a considerably later date. ...

(pages 67-68)

[35] It is in this general context that the effects of the original panel's sale of business declaration must be examined. When a transfer of activities (comparable to a sale of business) takes place, section 44 of the *Code* protects the employees against changes that may be made to their bargaining rights. This provision in no way calls into question an employer's right to close its business for any reason.

[36] As George W. Adams of the Ontario Court of Justice states in the latest edition of his work *Canadian Labour Law*:

... **An employer's right to independently rearrange its business or eliminate itself as an employer must be balanced with the need to protect employees from sudden changes in their bargaining rights**. If employees are assured of a continuity in their collective bargaining rights upon a sale, industrial strife may be avoided. **The successor provisions have a two-fold purpose: to protect the trade union's right**

présente affaire, **permettant de soupeser** à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits de représentation obtenus par les Teamsters dans le cadre de la reconnaissance volontaire chez Besner Central et Besner Atlantic...

(pages 15; et 83; c'est nous qui soulignons)

[34] L'article 44 du *Code* s'applique de plein droit et ses effets sont automatiques au moment de la survenance de la vente d'entreprise. Le Conseil a confirmé ce principe dans l'affaire *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138) :

Contrairement aux autres articles du *Code*, l'article 44 s'applique automatiquement, sans l'intervention du Conseil. Lorsqu'il y a vente d'entreprise, les droits et obligations du successeur sont transférés automatiquement à l'employeur acquéreur. Le Conseil n'intervient que si la survenance de la vente ou l'identité de l'acquéreur sont en cause, ou si un syndicat visé présente une demande en vertu de l'article 44 ou du paragraphe 45(1)...

...

Compte tenu de l'application immédiate et automatique de l'article 44 du *Code*, un retard dans la présentation d'une demande au Conseil n'empêche pas ce dernier de se prononcer sur toute question découlant des articles 44, 45 ou 46. Il n'est pas nécessaire que la conclusion de vente soit prononcée au moment même où s'effectue la vente, elle peut l'être beaucoup plus tard...

(pages 67-68)

[35] C'est dans ce contexte général que les effets de la déclaration de vente d'entreprise du banc initial doivent être examinés. Lorsqu'un transfert d'activités (assimilable à une vente d'entreprise) a lieu, l'article 44 du *Code* protège les employés contre les changements qui peuvent être apportés à leurs droits de négociation. Cette disposition ne remet nullement en question le droit d'un employeur de fermer son entreprise, et ce, quels qu'en soient les motifs.

[36] Tel que l'a mentionné George W. Adams de la Cour d'Ontario dans la dernière édition de son ouvrage *Canadian Labour Law* :

... **Le droit d'un employeur de réorganiser de façon indépendante ou d'éliminer son entreprise doit être pesé en regard du besoin de protéger les employés contre des changements apportés soudainement à leurs droits de négociation**. Si les employés reçoivent une assurance que leurs droits de négociation seront maintenus au moment d'une vente, des conflits de travail peuvent être évités. **Les dispositions sur**

to **bargain** and to protect any subsisting collective agreement from termination upon the sale.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora: Canada Law Book Inc., 1993), page 8-1; emphasis added)

[37] In the case before us, the evidence presented indicates that, at the time the transfer of the business pursuant to section 44 of the *Code* was finalized, that is, on December 23, 2002, the working conditions of the 98 Transport Besner drivers were governed by a bridging clause of the expired CSN collective agreement. This bridging clause was agreed to by the CSN and Transport Besner, and stipulated that the terms and conditions of that collective agreement (including the arbitration procedure) would apply until the parties entered into a new collective agreement. The collective agreement contained clauses relating to the recall rights of employees.

[38] For that reason, the original panel concluded that the bargaining and representation rights of the union of the Transport Besner employees, including the 98 laid-off drivers, had been transferred pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic (and subsequently included in the single employer declaration).

[39] In the original panel's view, since the lay-offs took place prior to the closing of Transport Besner on December 23, 2002, the dispute to which the lay-offs gave rise was also transferred pursuant to section 44 of the *Code*. The original panel found that the union had filed the grievances relating to these lay-offs within the time period provided for in its collective agreement. Since section 44(2)(d) of the *Code* states that the purchaser becomes a party to any proceeding taken under Part I of the *Code* that affects the vendor's employees, the purchaser inherits pending grievances.

[40] The reconsideration panel has given due consideration to the employer's argument that the union did not file its grievances against the lay-offs of December 23, 2002 until January 10, 2003, after the transfer pursuant to section 44 of the *Code*. According to the employer and the Teamsters, therefore, these grievances could not bind the purchaser. Nonetheless, this reconsideration panel is of the opinion that, since the union filed its grievances as soon as possible after the closure, it was appropriate, in this very specific and

la succession ont pour but de protéger le droit de négocier d'un syndicat et d'empêcher que toute convention collective soit abolie au moment d'une vente.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2e édition, Aurora, Canada Law Book Inc., 1993; page 8-1; traduction; c'est nous qui soulignons)

[37] Dans le cas qui nous occupe et selon la preuve présentée dans cette affaire, au moment de la mise au point définitive du transfert d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code*, soit le 23 décembre 2002, les conditions de travail des 98 chauffeurs de Transport Besner étaient régies par une clause transitoire de la convention collective expirée de la CSN. Cette clause transitoire convenue entre la CSN et Transport Besner prévoyait l'application des modalités (y compris de la procédure d'arbitrage) de cette convention collective jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue entre ces parties. Cette convention collective contenait des clauses relatives aux droits de rappel des employés.

[38] Dès lors, le banc initial a conclu que les droits de négociation et de représentation du syndicat des employés de Transport Besner, dont les 98 chauffeurs licenciés, avaient été transférés en vertu de l'article 44 du *Code* à Besner Central et Besner Atlantic (et inclus par la suite dans la déclaration d'employeur unique).

[39] Selon le banc initial, dans la mesure où les licenciements ont eu lieu avant la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002, le litige auquel ces derniers ont donné naissance a aussi été transféré en vertu de l'article 44 du *Code*. Le banc initial a en effet jugé que le syndicat avait déposé des griefs relativement à ces licenciements dans les délais prévus par leur convention collective. Puisqu'en vertu de l'alinéa 44(2)d) du *Code* l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la partie I du *Code* et touchant les employés du vendeur, l'acquéreur hérite des griefs pendants.

[40] Le banc de révision a pris bonne note de l'argument de l'employeur selon lequel le syndicat n'aurait déposé ses griefs contestant les licenciements du 23 décembre 2002 que le 10 janvier 2003, soit après le transfert en vertu de l'article 44 du *Code*. Selon l'employeur et les Teamsters, ces griefs ne pouvaient donc pas lier l'acquéreur. Cependant, le présent banc de révision estime que dans la mesure où le syndicat a déposé ses griefs dès que possible après la fermeture, il était adéquat, dans ce cas bien précis et exceptionnel, de

exceptional case, to consider the grievance process to have been initiated on the date of the sale of business. Since the proceeding had already begun, the filing of the grievances on January 10, 2003 should not be an obstacle to the application of section 44 of the *Code*.

[41] The employer further argues that the union has not pursued its grievances since January 10, 2003. Without seeking to explain the union's actions, it is nevertheless possible to look at this situation objectively. After January 10, 2003, the union was waiting for the Board's decision on its application for a sale of business declaration and single employer declaration. The Board's decision in *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, was sent to the parties on August 17, 2004. In that decision, the Board asked the parties to come to an agreement with respect to the determination of the bargaining units and bargaining agent. Since no agreement was reached by the parties, the Board determined the unit appropriate for bargaining in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, issued on December 23, 2004, and ordered that a representation vote be held. In this context, it would have been difficult for any union to move these grievances forward. Firstly, the ultimate employer was unknown and secondly, the union was informed that it would have to wait for the outcome of a vote to find out if it would remain the bargaining agent.

[42] This being said, the original panel had to decide whether the 98 drivers laid off on December 23, 2002 would be eligible for the representation vote.

[43] In exercising its discretion, the original panel held that, since the union had filed grievances against the lay-off of the 98 Transport Besner drivers, these drivers might potentially have recall rights transferred to the single employer under the collective agreement.

[44] The employer and the Teamsters argue that the original panel erred in law in finding that the 98 drivers were still entitled to recall rights. It is true that only a grievance arbitrator may interpret the collective agreement and decide whether the drivers actually have recall rights, and the original panel could undoubtedly have qualified its comments or limited its finding to the fact that the grievances of the Transport Besner employers were still pending. However, the reconsideration panel is of the opinion that this

considérer que la procédure avait été engagée à la date de la vente d'entreprise. Puisque le litige était déjà engagé, le dépôt des griefs du 10 janvier 2003 ne devrait pas constituer un obstacle à l'application de l'article 44 du *Code*.

[41] L'employeur allègue en outre que le syndicat n'a pas fait le suivi de ses griefs depuis le 10 janvier 2003. Sans chercher à expliquer les actions du syndicat, il est néanmoins possible de comprendre objectivement cette situation. Après le 10 janvier 2003, le syndicat était dans l'attente de la décision du Conseil relativement à sa demande de déclaration de vente d'entreprise et de déclaration d'employeur unique. La décision *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, du Conseil a été transmise aux parties le 17 août 2004. Dans cette dernière, le Conseil demandait aux parties de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et de l'agent négociateur. Dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, du 23 décembre 2004, en l'absence d'une entente entre les parties, le Conseil a déterminé l'unité habile à négocier et a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Dans ce contexte, il aurait été difficile, quel que soit le syndicat, de faire cheminer ces griefs. Dans un premier temps, l'employeur ultime était inconnu et dans un deuxième temps, le syndicat était informé qu'il devrait attendre l'issue d'un scrutin afin de savoir s'il préserverait sa qualité d'agent négociateur.

[42] Cela étant dit, le banc initial devait déterminer si les 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002 seraient admissibles au scrutin de représentation.

[43] Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le banc initial a décidé que puisque le syndicat a présenté des griefs contestant le licenciement des 98 chauffeurs de Transport Besner, ces derniers peuvent potentiellement bénéficier de droits de rappel transférés à l'employeur unique en vertu de la convention collective.

[44] L'employeur et les Teamsters invoquent que le banc initial a commis une erreur de droit en concluant que les 98 chauffeurs bénéficiaient toujours de droits de rappel. Il est vrai que seul un arbitre de griefs peut interpréter la convention collective et déterminer si les chauffeurs bénéficient effectivement de droits de rappel, et le banc initial aurait sans doute pu nuancer ses propos ou limiter son constat au fait que les griefs des employés de Transport Besner étaient toujours pendants. Toutefois, le banc de réexamen est d'avis que

shortcoming is not an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[45] It should be noted that, in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, the original panel referred in its findings to the Board's decision in *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042). The original panel then explicitly referred to an extract from that decision stating that the Board considered all employees who had disputes pending with the vendors (Inter-Québec and Intair) over the existence of their recall rights to be eligible to vote in the representation vote arising from the sale of business. It is therefore possible to conclude that this is precisely the analogy the original panel wished to make.

[46] It is not the role of the Board to assess the legitimacy or admissibility of the union's grievances. Under section 46 of the *Code*, however, the Board must determine any question that arises under section 44 of the *Code*. A Board panel hearing a dispute has considerable discretion. In keeping with the provisions of sections 35 and 18.1(4)(a) of the *Code*, the original panel in this case decided to order a representation vote to determine the bargaining agent.

[47] It is also relevant that, in its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, the original panel cited the Board's decision in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), in which laid-off employees with recall rights continued to be employees of the employer and were entitled to cast ballots in the representation vote. Although the employer argued that these employees had been laid off permanently, the Board held that laying off employees who hold recall rights was not the same as terminating the employment relationship. Furthermore, the Board determined that these employees shared with the other employees a vital interest in the choice of the bargaining agent.

[48] In that case, as in the case before us, the employer argued that the employees concerned had become outsiders to the bargaining unit and, consequently, should not be able to be the deciding factor in a matter as important as that of the selection of a union, since

cette lacune n'est pas une erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[45] Dans la décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, il est à noter que le banc initial a fait référence dans ses conclusions à la décision du Conseil dans l'affaire *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042). Le banc initial s'est alors expressément référé à l'extrait de la décision mentionnant que le Conseil avait alors considéré habiles à voter lors du scrutin de représentation découlant de la vente d'entreprise tous les employés qui avaient des litiges pendants avec les vendeurs (Inter-Québec et Intair) quant à l'existence de leurs droits de rappel. Il est donc possible de conclure que c'est bien cette analogie que souhaitait faire le banc initial.

[46] Ce n'est pas le rôle du Conseil d'évaluer la légitimité et l'admissibilité des griefs du syndicat. En vertu de l'article 46 du *Code*, cependant, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose sur l'application de l'article 44 du *Code*. Le banc du Conseil saisi d'un litige jouit d'un large pouvoir discrétionnaire. Conformément aux dispositions de l'article 35 et de l'alinéa 18.1(4)a) du *Code*, le banc initial dans cette affaire a décidé d'ordonner un scrutin de représentation afin de déterminer l'agent négociateur.

[47] Il est en outre pertinent de mentionner que dans sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, le banc initial a cité la décision du Conseil dans l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136) dans laquelle des employés mis à pied, ayant des droits de rappel, étaient toujours des employés de l'employeur et qu'ils avaient le droit de voter dans le cadre du scrutin de représentation. Bien que l'employeur ait fait valoir que ces employés avaient été mis à pied d'une façon permanente, le Conseil a décidé que la mise à pied d'employés bénéficiant d'un droit de rappel n'équivalait pas à une rupture du lien d'emploi. Le Conseil a en outre estimé que ces employés partageaient avec les autres employés un intérêt vital dans le choix de l'agent négociateur.

[48] Dans cette affaire, comme dans le cas à l'étude, l'employeur faisait valoir que les employés concernés étaient devenus étrangers à l'unité de négociation et, par conséquent, que ces personnes ne devraient pas pouvoir faire la différence dans un moment aussi important que

they did not have a community of interest with the employees of the plant:

> According to the employer also, the answer is no. In addition to arguing that its action was a "licenciement", it maintains that the employees in question must not participate since a community of interest no longer exists between them and the employees at work. Furthermore, their vote could not affect them personally because they will never again be in the company's service. Since they represent 40 per cent of the total number if added to those who are working, their vote could affect the latter group. It would be absurd to let the vote of outsiders be the deciding factor in a matter as important as that of the selection of a union, since these individuals do not and never again will have a community of interest with the employees of the plant. According to the employer, such a situation would run counter to law, jurisprudence and the intent of the legislator.
>
> (pages 468; and 684)

[49] The Board further stated that it was not its role to intrude on the jurisdiction of an arbitrator to rule on the grievance between the parties arising from the so-called permanent lay-offs:

> Nor has the Board to respond to the intervening union's request made in its reply of March 27, 1978 to declare "the so-called permanent layoffs imposed by the company totally invalid".
>
> Moreover, the Board will not intrude on the jurisdiction of an arbitrator to rule on the rights dispute (grievance) that appears to have arisen between the parties as a result of the action taken by the employer.
>
> The Board's only true concern lies in determining first whether there were employees who possessed a right of recall based on seniority so that it can then decide whether these employees are entitled to participate in the vote that will determine which certified union will represent the employees in their relations with the employer.
>
> (pages 467; and 683)

[50] The Board also wished to set out the distinction it made and its specific view with respect to the applicable criterion for determining the list of eligible voters for a representation vote. The Board then analyzed American policy on this question, which is based mainly on economic criteria, and quickly disassociated itself from that approach:

> The treatment of this question in the United States is strictly economic in nature; economic criteria are often used to base policies in labour relations problems in that country, such as contracting out for example. The rule is to ask oneself whether the employees laid off because of a work shortage can reasonably expect to be recalled.

celui du choix d'un syndicat puisqu'elles n'avaient pas d'intérêts communs avec les employés de l'usine :

> L'employeur nous dit non. En plus de l'argument qu'il s'agirait d'un licenciement, il ajoute qu'ils ne doivent pas participer parce que ces personnes n'ont plus aucun intérêt commun avec les employés au travail. De plus, dit-il, leur vote ne pourrait pas les affecter puisqu'elles ne reviendront jamais au service de la compagnie. Comme ils représentent une proportion de 40 % du total si on les compare à ceux qui travaillent, leur vote pourrait affecter ces derniers; il serait aberrant que le vote de personnes étrangères fasse la différence dans un moment aussi important que celui du choix d'un syndicat, puisque ces personnes n'ont et n'auront plus jamais aucun intérêt commun avec les employés de l'usine. Une telle situation, selon l'employeur, irait à l'encontre de la loi, de la jurisprudence et de l'intention du législateur.
>
> (pages 468; et 684)

[49] Le Conseil a en outre précisé qu'il ne lui appartenait pas de s'immiscer dans la compétence d'un arbitre pour décider du grief entre les parties découlant desdites mises à pied permanentes :

> Non plus qu'il incombe à ce Conseil de déclarer, comme le lui demande le syndicat dans sa réplique du 27 mars 1978, « nulles de nullité absolue, les présentes mises à pied dites permanentes décidées par la compagnie ».
>
> Le Conseil ne se permettra pas non plus de s'immiscer dans la juridiction d'un arbitre pour décider du conflit de droit (grief) qui semble s'être soulevé entre les parties, en conséquence du geste posé par l'employeur.
>
> Le seul intérêt véritable du Conseil est de déterminer d'abord s'il y avait des employés possédant des droits de rappel axés sur l'ancienneté avant de pouvoir décider si ces employés ont le droit de participer au scrutin qui déterminera quelle association accréditée représentera les employés auprès de cet employeur.
>
> (pages 467; et 683)

[50] Le Conseil a en outre souhaité affirmer sa distinction et sa vision particulière au regard du critère applicable à la détermination de la liste des votants admissibles dans le cadre d'un scrutin de représentation. Le Conseil a alors analysé la politique américaine sur cette question, axée principalement sur des critères économiques, pour rapidement s'en dissocier :

> Le traitement de cette question aux États-Unis est strictement économique de nature; barème que l'on retrouve dans plusieurs des critères appliqués dans ce pays à des problèmes de relations ouvrières, comme la sous-traitance. La règle est de se demander si les employés mis à pied pour manque d'ouvrage peuvent raisonnablement s'attendre à être rappelés.

...

This Board does not agree with the American rule; its insensitivity to human relations combined with the negation of the direct interest of these employees in the fate of the bargaining unit to which they still belong as long as their right of recall has not expired, seems foreign to the goals of healthy and harmonious labour relations. ...

(pages 479-480; and 691)

[51] It is important to remember that each case is a unique case that must be analyzed on its particular context and facts. While *Robin Hood Multifoods Limited*, *supra*, is slightly different than the case before us and the recall rights in that case were clearer, it still underlines the Board's concerns about the importance of taking into account the interest that employees who are laid off or terminated may retain when determining a bargaining agent.

[52] Lastly, the reconsideration panel wants to respond to the Teamsters' argument regarding the Board's decision in *Inter-Canadian (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197). The Teamsters argue that this decision confirmed the fact that, given the automatic nature of the effects of a sale of business, any grievance concerning an alleged violation of a collective agreement must be filed within the time period provided for in that collective agreement, without awaiting a Board decision under section 44 of the *Code*. In the case before us, the filing of the grievances within the time period provided for in the CSN collective agreement is not at issue, since the union did not wait for the Board's decision of August 17, 2004, before filing them on January 10, 2003.

[53] Moreover, in *Inter-Canadian (1991) Inc.*, *supra*, the union wanted the Board to authorize it to file retroactively, and after the expiration of the time period provided for in the collective agreement, grievances alleging that the employer had violated the provisions of that collective agreement at the time of the lay-offs in issue. The Board stated that, if the union had been able to show that it had been unable to act and to file grievances at the time the violations of the collective agreement occurred, this could have prompted the Board to authorize the filing of grievances as a remedy (at pages 148-149 of that decision). The Board then ruled that this had not been shown in that case. The decision in *Inter-Canadian (1991) Inc.*, *supra*, is not such as to cast doubt on the decision of the original

...

Ce Conseil n'accepte pas la règle américaine dont la sécheresse en terme de relations humaines, alliée à la négation de l'intérêt direct de ces employés dans le sort de l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent encore tant que leur droit d'appel ne sera pas expiré, lui semble contraire aux buts poursuivis pour atteindre des relations ouvrières saines et harmonieuses...

(pages 479-480; et 691)

[51] Il faut se rappeler que chaque cas est un cas d'espèce qui doit être analysé en fonction du contexte et des faits particuliers qui le caractérisent. Bien que l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited*, précitée, soit quelque peu différente de celle qui nous occupe et que les droits de rappel étaient dans ce cas plus clairs, elle nous laisse néanmoins voir les préoccupations du Conseil relativement à l'importance de prendre en considération l'intérêt que peuvent préserver des employés mis à pied ou licenciés lors de la détermination d'un agent négociateur.

[52] Enfin, le banc de révision souhaite répondre à l'argument des Teamsters relativement à la décision du Conseil dans l'affaire *Inter-Canadien (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197). Les Teamsters allèguent que cette décision aurait confirmé le fait qu'en raison du caractère automatique des effets d'une vente d'entreprise, toute contestation par voie de grief de la prétendue violation d'une convention collective doit être faite dans les délais prévus à cette convention collective, sans attendre une décision du Conseil en vertu de l'article 44 du *Code*. Dans le cas présent, le dépôt de griefs dans les délais prévus à la convention collective de la CSN n'est pas en litige, puisque le syndicat n'a pas attendu la décision du Conseil du 17 août 2004 avant de les déposer le 10 janvier 2003.

[53] Par ailleurs, dans cette même décision *Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée, le syndicat voulait que le Conseil l'autorise à présenter de façon rétroactive et après l'expiration des délais prévus dans la convention collective des griefs alléguant que l'employeur aurait violé les dispositions de cette convention collective lors des mises à pied en litige. Le Conseil a alors fait mention que si le syndicat avait pu démontrer son incapacité d'agir et de présenter des griefs au moment où les violations de la convention collective se sont produites, cela aurait pu l'inciter à autoriser la présentation de griefs à titre de mesure de redressement (aux pages 148-149 de cette décision). Le Conseil a alors jugé que ce n'était pas le cas dans cette affaire. Cette décision n'est pas de nature à remettre en question

panel in the case before us and does not lead to any contradiction in the Board's case law.

[54] Based on this analysis, the reconsideration panel is of the view that the original panel exercised its discretion and rendered a decision based on a very specific labour relations context and fact situation. The original panel decided that the 98 laid-off drivers should be eligible for the representation vote. The reconsideration panel cannot conclude that the original panel, in these circumstances, made an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[55] Accordingly, the reconsideration panel hereby orders that the ballot boxes kept sealed pursuant to the order of January 26, 2005, except the box containing the ballot of Martin Alain, be opened and the result of the vote communicated to the parties as quickly as possible. On an exceptional basis, and in light of the parties' submissions, the final result of the vote of the 98 drivers is to be recorded separately by the Board. The parties will therefore be informed of the result of the vote excluding the 98 drivers, and of the complete results of the vote.

[56] With respect to Martin Alain's ballot, the original panel decided at paragraph 53 of its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, that it would rule on the eligibility of this ballot only if it was needed to determine the majority for the CSN or the Teamsters. This ballot is therefore to remain sealed for the moment.

[57] For these reasons, the two applications for reconsideration are dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

la décision du banc initial dans l'affaire qui nous occupe et ne crée pas de courant contradictoire dans la jurisprudence du Conseil.

[54] À la lumière de cette analyse, le banc de révision estime que le banc initial a utilisé son pouvoir discrétionnaire et a rendu une décision à la lumière d'un contexte de relations du travail et de faits très particuliers. Le banc initial a déterminé que les 98 chauffeurs licenciés devaient être admissibles au scrutin de représentation. Le banc de révision ne peut conclure que le banc initial a, dans ces circonstances, commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[55] Le banc de révision ordonne donc par la présente que les urnes gardées sous scellés en vertu de l'ordonnance du 26 janvier 2005, sauf celle contenant le bulletin de vote de M. Martin Alain, soient ouvertes et que le résultat du scrutin soit communiqué aux parties dans les meilleurs délais. Exceptionnellement et à la lumière des observations présentées par les parties, le résultat définitif du scrutin des 98 chauffeurs devra être consigné séparément par le Conseil. Les parties seront donc informées du résultat du scrutin excluant les 98 chauffeurs ainsi que du résultat global du scrutin.

[56] Au regard du bulletin de vote de M. Martin Alain, le banc initial a décidé, au paragraphe 53 de sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, qu'il trancherait l'admissibilité de ce vote seulement si la détermination du caractère majoritaire de la CSN ou des Teamsters en dépendait. Ce bulletin de vote devra donc demeurer scellé pour l'instant.

[57] Pour ces motifs, les deux demandes de réexamen sont rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Intair Inc. et al. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

Inter-Canadian (1991) Inc. (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197)

Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 285; and 119 CLRBR (2d) 1

AFFAIRES CITÉES

Intair Inc. et autres (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)

Inter-Canadien (1991) Inc. (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197)

Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 285; et 119 CLRBR (2d) 1

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 303; and 125 CLRBR (2d) 69

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1(2), (3),(4); 29(1); 35; 44; 45; 46

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 303; et 125 CLRBR (2d) 69

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art.18.1(2), (3), (4); 29(1); 35; 44; 45; 46

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Worldwide Flight Services, Inc.,
employer,
and
International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16,
trade union.

CITED AS: Worldwide Flight Services, Inc.

Board File: 24889-C

Decision no. 330
August 24, 2005

Referral under section 65(1) of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Referral under section 65(1) of the *Code* - Existence of a collective agreement - During the course of arbitration proceedings, the employer raised the issue of the arbitrator's jurisdiction to hear a grievance, alleging that there was no collective agreement in effect - The arbitrator had concurrent jurisdiction with the Board pursuant to section 65(1) of the *Code* to determine the fundamental issue of the existence of a collective agreement - A collective agreement will be found to exist where there has been a so-called "meeting of the minds" with respect to the contents of an agreement between the parties - The Board was convinced that the employer had effectively ratified the collective agreement - There can be no doubt that a collective agreement, as defined by the *Code*, had been concluded - The document between the parties identifies the participants and spokespersons at the negotiating table who were instrumental in reaching an agreement - That agreement has been applied by the employer for two full years before it raised an objection to its existence - Where the parties have acted on their agreement, the lack of formal signatures is of little consequence - The employer cannot have it both ways and say that it chose to implement only certain financial provisions of the agreement, when in fact its approach with the union confirms acceptance of the entire agreement - The union has apparently relied on the application of the collective agreement as a whole and conducted itself accordingly - Two years after the negotiation of the

Motifs de décision

Worldwide Flight Services, Inc.,
employeur,
et
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16,
syndicat.

CITÉ : Worldwide Flight Services, Inc.

Dossier du Conseil : 24889-C

Décision n° 330
le 24 août 2005

Renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code* - Existence d'une convention collective - Pendant la procédure d'arbitrage, l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre pour entendre un grief, alléguant qu'il n'existe pas de convention collective - L'arbitre avait compétence concurrente avec le Conseil, en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, pour trancher la question fondamentale de l'existence d'une convention collective - On constatera qu'il existe une convention collective lorsqu'il y a un consensus au sujet du contenu d'un accord entre les parties - Le Conseil était convaincu du fait que l'employeur avait ratifié dans les faits la convention collective - Il n'y a pas de doute qu'une convention collective, telle que définie par le *Code*, a été conclue - Le document entre les parties désigne nommément les participants et les porte-parole à la table de négociation qui ont participé à la conclusion d'un accord - Cet accord a été appliqué par l'employeur pendant deux années entières avant que ce dernier ne conteste son existence - Lorsque les parties ont donné suite à leur accord, l'absence de signatures officielles a peu de conséquence - L'employeur ne peut pas avoir le beau rôle et dire qu'il a choisi de mettre en oeuvre seulement certaines dispositions pécuniaires de la convention alors qu'en fait son attitude à l'égard du syndicat confirme l'acceptation de l'ensemble de la convention - Le syndicat semble s'être fié à l'application de la convention collective dans son ensemble et s'être

collective agreement is a little late for the employer to suggest that somehow the union's reliance on its provisions was in error - The employer's words and conduct estop it from asserting otherwise - The employer's refusal to sign without clear and proper notice to the union cannot be used as a reason to avoid applying the provisions of the collective agreement - There is no mistaking that the parties intended to conclude a collective agreement, that this agreement was reduced to writing and that it was applied by the employer - The Board agrees with the position taken by the Manitoba Labour Relations Board which stated that labour boards should be cautious not to encourage parties who want to get out of what they perceive to be bad deals, to raise inappropriate common-law concepts to defeat a collective agreement - Collective agreements need not be unnecessarily formal and, to the extent that they comply with the definition contained in section 3 of the *Code*, will be found to be valid - The Board declared that a collective agreement was in existence and declared that the arbitrator has jurisdiction pursuant to the collective agreement to proceed with the arbitration that resulted in the referral to the Board.

conduit en conséquence - Deux ans après la négociation de la convention collective, il est un peu tard pour que l'employeur laisse entendre que le syndicat aurait fait référence à ses dispositions par erreur - Les paroles et la conduite de l'employeur l'empêchent de prétendre autrement - Sans préavis clair et en bonne et due forme au syndicat, l'employeur ne peut s'en remettre à son refus de signer la convention collective afin d'être exempté d'en appliquer les dispositions - Il ne fait pas de doute que les parties avaient l'intention de conclure une convention collective, que cette convention a été consignée par écrit et qu'elle a été appliquée par l'employeur - Le Conseil est d'accord avec la position adoptée par la Commission des relations du travail du Manitoba, qui a déclaré que les commissions des relations du travail doivent se garder d'encourager les parties, qui désirent se dégager de ce qu'elles considèrent comme une mauvaise affaire, à invoquer des notions de common law inadéquates dans le but de faire échouer la conclusion d'une convention collective - Une convention collective n'a pas nécessairement à être formalisée et, dans la mesure où elle est conforme à la définition énoncée à l'article 3 du *Code*, elle sera considérée comme étant valide - Le Conseil a déclaré qu'il existe une convention collective et que l'arbitre a compétence conformément à la convention collective et au *Code* pour procéder à l'arbitrage qui fait l'objet d'un renvoi au Conseil.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Marian Meagher and Mr. Patrick J. Heinke, Members.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing is required to adjudicate a matter. The Board's exercise of its discretion is based on the content of submissions and the complexity of the issues. The Board received the parties' written submissions and has concluded that they are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Philip J. Wolfenden, for Worldwide Flight Services, Inc.;
Mr. David B. Mercer, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16.

Le banc était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M[me] Marian Meagher et de M. Patrick J. Heinke, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à déterminer s'il y a eu lieu de tenir une audience pour trancher un affaire. Pour exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil tient compte des observations des parties et de la complexité de l'affaire à trancher. Le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a conclu qu'elles permettent de trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Philip J. Wolfenden, pour Worldwide Flight Services, Inc.;
M[e] David B. Mercer, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] This application is a referral under section 65(1) of the *Code* to determine whether a collective agreement is in existence between the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16 (the IAM or the union) and Worldwide Flight Services, Inc. (the employer). During the course of arbitration proceedings before arbitrator Robert Blasina, the employer raised the issue of the arbitrator's jurisdiction to hear a grievance related to article 14.05 of the collective agreement, alleging that there was no collective agreement in effect between the parties.

[2] In his award, Arbitrator Blasina describes the dispute before him as follows:

> The "collective agreement" being advanced by the IAM, if it is a valid collective agreement, would be the first collective agreement between these parties for a bargaining-unit [*sic*] of employees working at YVR. In early 2003, the parties seemingly, successfully concluded their first round of collective bargaining. It was understood that the IAM would prepare the collective agreement document, which would be subject to ratification. The Union prepared the "collective agreement" which it entered as an exhibit before me, and advised Worldwide that it had been ratified. Counsel for the IAM understands that his client was not notified of Worldwide's non-ratification, and that the parties have been conducting their relationship according to the "collective agreement", and that the present dispute should simply be about the interpretation/application of Article 14.05.
>
> ...
>
> If Counsel for Worldwide is correct, I would have no jurisdiction and indeed there would be no valid "grievance" under Article 14.05. The question of whether there is a valid and binding collective agreement is fundamental. This is not an issue which can be side-stepped based on some failure to alert the other party during the grievance procedure thus leading to a waiver. ...
>
> (pages 2-3)

[3] While counsel for both parties agreed that the Arbitrator had concurrent jurisdiction with the Board pursuant to section 65(1) of the *Code* to determine the fundamental issue of the existence of a collective agreement, the parties preferred to refer the issue to the Board, as it arises out of the parties' first set of

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Mᵉ Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] La demande en l'espèce est un renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code* et vise à déterminer s'il existe une convention collective entre l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (l'AIMTA ou le syndicat) et Worldwide Flight Services, Inc. (l'employeur). Pendant la procédure d'arbitrage devant l'arbitre Robert Blasina, l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre pour entendre un grief lié à l'article 14.05 de la convention collective, alléguant qu'il n'existe pas de convention collective entre les parties.

[2] Dans sa décision, l'arbitre Blasina décrit ainsi le différend dont il est saisi :

> La « convention collective » dont l'AIMTA soutient l'existence, s'il s'agit d'une convention collective valide, serait la première convention collective entre ces parties visant une unité de négociation d'employés travaillant à YVR. Au début de 2003, les parties ont apparemment conclu avec succès leur première ronde de négociation collective. Il était entendu que l'AIMTA préparerait le document de convention collective, qui serait soumis à ratification. Le syndicat a préparé la « convention collective » qu'il a présentée comme pièce justificative devant moi, et a avisé Worldwide qu'elle avait été ratifiée. Le procureur de l'AIMTA croit savoir que son client n'a pas été avisé de l'absence de ratification par Worldwide, que les parties ont mené leur relation d'affaires conformément à la « convention collective », et que le présent différend devrait simplement porter sur l'interprétation ou l'application de l'article 14.05.
>
> ...
>
> Si le procureur de Worldwide a raison, je n'aurais aucune compétence et il n'y aurait en fait aucun « grief » valide en vertu de l'article 14.05. La question de savoir s'il y a une convention collective valide et exécutoire est fondamentale. Ce n'est pas une question que l'on peut éluder en invoquant une certaine omission d'alerter l'autre partie pendant la procédure de règlement des griefs, ce qui entraînerait une renonciation...
>
> (pages 2-3; traduction)

[3] Bien que les procureurs des deux parties aient déterminé d'un commun accord que l'arbitre avait compétence concurrente avec le Conseil, en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, pour trancher la question fondamentale de l'existence d'une convention collective, les parties ont préféré en saisir le Conseil,

negotiations following the union's certification by the Board on October 10, 2001.

II - Employer's Denial of the Existence of a Valid Collective Agreement

[4] The employer submits that the parties reached a tentative verbal agreement on a selection of monetary and non-monetary items with the assistance of a federally appointed conciliator. It was agreed between the parties that the union set the terms that had been discussed into written form. Apparently, the union was to present this draft document for the employer's review, agreement and ratification. The employer argues that the parties only entered into an agreement to make an agreement.

[5] The employer contends that the union prepared a draft of what it believed to be the collective agreement and on January 15, 2003, informed the employer that the draft had been ratified by the union members. The employer states that the draft the union ratified was unclear since there had been no agreement reached between the parties on this draft. The employer submits that it responded to the draft agreement by advising that its terms were not acceptable. The employer argues that it has consistently maintained that it does not agree with what the union has put forward as being the agreement. The employer submits it never signed or ratified a memorandum of settlement or any other document that could be construed as representing an agreement between the parties.

[6] The employer concedes that "over the past two years, and in the interests of maintaining good relations with its employees, [it] has unilaterally implemented and applied some of the financial terms and conditions it had verbally agreed to with the union, despite the lack of any actual agreement."

[7] The employer argues that while there was a tentative verbal agreement reached as to certain terms and conditions, once reduced to writing, the parties were not in agreement. The employer made efforts to resolve inconsistencies in the draft agreement, but the union did not respond; therefore, these issues have never been resolved. The employer further argues that the period of two years since the breakdown in negotiations is of no consequence because the prerequisites for a valid

car cette question découle de la première série de négociations des parties après l'accréditation du syndicat par le Conseil le 10 octobre 2001.

II - Dénégation par l'employeur de l'existence d'une convention collective valide

[4] L'employeur soutient que les parties ont conclu une convention verbale provisoire portant sur un certain nombre de points pécuniaires et normatifs avec l'aide d'un conciliateur nommé par le gouvernement fédéral. Il a été convenu entre les parties que le syndicat énonce par écrit les modalités qui avaient été discutées. Il semble que le syndicat ait été chargé de présenter ce document provisoire pour examen, accord et ratification de l'employeur. L'employeur soutient que les parties ont seulement convenu de conclure une convention.

[5] L'employeur soutient que le syndicat a préparé une ébauche de ce qu'il pensait être la convention collective et, le 15 janvier 2003, a informé l'employeur que l'ébauche avait été ratifiée par les membres du syndicat. L'employeur indique que l'ébauche ratifiée par le syndicat n'était pas claire, étant donné qu'aucun accord n'avait été conclu entre les parties sur cette ébauche. L'employeur soutient qu'il a réagi à l'ébauche en indiquant que ses modalités n'étaient pas acceptables. L'employeur soutient qu'il a constamment soutenu qu'il n'est pas d'accord avec ce que le syndicat prétend être la convention. L'employeur soutient qu'il n'a jamais signé ni ratifié le protocole d'accord ou tout autre document qui pourrait être considéré comme représentant un accord entre les parties.

[6] L'employeur reconnaît que, « au cours des deux dernières années, et dans l'intérêt du maintien de bonnes relations avec ses employés, il a mis en oeuvre et appliqué unilatéralement certaines des modalités financières sur lesquelles il s'était entendu verbalement avec le syndicat, malgré l'absence d'une véritable convention » (traduction).

[7] L'employeur soutient que, bien qu'il y ait eu un accord de principe verbal au sujet de certaines modalités, lorsque celui-ci a été consigné par écrit, les parties n'ont pu s'entendre. L'employeur a fait des efforts pour résoudre les incohérences dans l'ébauche de convention, mais le syndicat n'a pas répondu; par conséquent, ces problèmes n'ont jamais été résolus. L'employeur soutient en outre que la période de deux ans qui s'est écoulée depuis la rupture des négociations

collective agreement under the *Code* have not been satisfied.

[8] The employer requests that the Board issue an order declaring that there is no valid collective agreement between the parties and that a conciliation officer be appointed by the Board pursuant to section 72 of the *Code* to assist the parties in arriving at a mutually acceptable first collective agreement. Should the Board find that the parties have entered into some form of collective agreement, the employer submits that the content of that agreement is not what is being put forward by the union and that the Board should conduct an inquiry into the matter to determine the content of the agreement that may exist between them.

III - Union's View That a Collective Agreement Is in Force

[9] The union challenges the employer's allegation that there is no collective agreement in force because the employer changed its position on the eve of the arbitration hearing.

[10] The union submits that a collective agreement between the parties was reached for the period of January 15, 2003 to January 14, 2006, that it is in operation and that it is binding on the employer. It further submits that the Arbitrator has the jurisdiction pursuant to that agreement to proceed with the arbitration.

[11] The union contends that the collective agreement was ratified by the union membership on January 15, 2003 and that confirmation of ratification was provided to the employer shortly thereafter. The employer verbally confirmed its agreement through two of its representatives, Mr. David Cunningham, Director of Employee Relations and Mr. Larry Shack, General Manager for the employer in Vancouver.

[12] The union submits that the collective agreement was provided to the employer, but that no signed copy was returned to the union. This notwithstanding, the parties have conducted their affairs and operated within the terms and conditions of employment contained in that agreement. The parties have repeatedly acknowledged the existence of the collective agreement and the fact that they are bound by it. For example, all employees covered by the collective agreement have received the negotiated wage rates, premiums, wage

n'a aucune conséquence, car les conditions préalables à l'existence d'une convention collective valide au sens du *Code* n'ont pas été remplies.

[8] L'employeur demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu'il n'y a aucune convention collective valide entre les parties et de nommer un conciliateur conformément à l'article 72 du *Code* pour aider les parties à conclure une première convention collective mutuellement acceptable. Si le Conseil détermine que les parties ont conclu une forme quelconque de convention collective, l'employeur fait valoir que le contenu de cette convention n'est pas celui dont le syndicat soutient l'existence et que le Conseil devrait mener une enquête sur la question afin de déterminer le contenu de la convention qui peut exister entre eux.

III - La position du syndicat affirmant qu'une convention collective est en vigueur

[9] Le syndicat conteste l'allégation de l'employeur selon laquelle il n'y a pas de convention collective en vigueur parce que l'employeur a modifié sa position à la veille de l'audience en arbitrage.

[10] Le syndicat soutient qu'une convention collective a été conclue entre les deux parties pour la période du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006, qu'elle est en vigueur et qu'elle lie l'employeur. Il soutient en outre qu'en vertu de cette convention, l'arbitre est compétent pour procéder à l'arbitrage.

[11] Le syndicat fait valoir que la convention collective a été ratifiée par les membres du syndicat le 15 janvier 2003 et que la confirmation de la ratification a été fournie à l'employeur peu de temps après. L'employeur a confirmé verbalement son accord par l'entremise de deux de ses représentants, M. David Cunningham, directeur des relations avec les employés, et M. Larry Shack, directeur général de l'employeur à Vancouver.

[12] Le syndicat soutient que la convention collective a été fournie à l'employeur, mais qu'aucune copie signée n'a été renvoyée au syndicat. Néanmoins, les parties ont mené leurs affaires et fonctionné dans le cadre des conditions de travail contenues dans cette convention. Les parties ont reconnu de façon répétée l'existence de la convention collective et le fait qu'elles en sont liées. Par exemple, tous les employés visés par la convention collective ont reçu les taux salariaux négociés, et les primes, ont vu leurs salaires progresser,

rate progressions, benefit and insurance plan coverage and contributions outlined therein. The sick pay grievance, which is the basis for this referral, received a written response from the employer referring to the applicable provisions of the collective agreement.

[13] The union also cites the following as examples of the employer's reliance on the provisions of the collective agreement:

• Employer's fax of June 3, 2003 to Dana MacPherson, Local Lodge 16 President, stating its response to the union's grievances based on the collective agreement;

• Employer's letter of May 28, 2003 to Michael Clegg, IAM General Chairperson for the Western Region that confirms the ratification date of the collective agreement in these terms: "As of January 18th, 2003, date of ratification, we began paying statutory holiday pay as per article 12.01;"

• Employer's letter of May 29, 2003 to Mr. Clegg, requiring confirmation of work schedules referring throughout to article 7 of the collective agreement;

• Employer's notice of lay-off of October 2, 2003 to Mr. Kanazawa referencing article 10.03 of the collective agreement;

• Employer's lay-off notice from Kimberly Courchaine, Passenger Services Manager in Vancouver dated March 14, 2005, to Mr. MacPherson, in accordance with article 10.03 of the collective agreement;

• Employer's letter of May 22, 2003 to Mr. Clegg referencing the collective agreement: "As a follow up to our meeting of May 20th, 2003 and as per the collective agreement between the IAM and WFS and the step III grievance under article 15.02;"

• Employer's letter of February 16, 2004 to Mr. Lee, Passenger Service Agent referencing article 13.01(d) of the collective agreement in the scheduling of vacation leave;

et ont reçu les avantages sociaux et la protection et les cotisations du régime d'assurance qui y sont décrits. Le grief sur les prestations de maladie, qui est la raison du présent renvoi, a fait l'objet d'une réponse écrite de la part de l'employeur, qui y a mentionné les dispositions applicables de la convention collective.

[13] Le syndicat cite aussi les documents suivants à titre d'exemples de l'utilisation par l'employeur des dispositions de la convention collective :

• le document que l'employeur a transmis par télécopieur à Dana MacPherson, président de la section locale 16, le 3 juin 2003, dans lequel il répond aux griefs du syndicat en s'appuyant sur la convention collective;

• la lettre que l'employeur a envoyée le 28 mai 2003 à Michael Clegg, président général de l'AIMTA pour la région de l'Ouest, dans laquelle il confirme la date de ratification de la convention collective dans les termes suivants : « Au 18 janvier 2003, date de ratification, nous avons commencé à verser les indemnités de jours fériés conformément à l'article 12.01 »;

• la lettre que l'employeur a envoyée le 29 mai 2003 à M. Clegg pour demander la confirmation des horaires de travail en se référant constamment à l'article 7 de la convention collective;

• l'avis de licenciement de l'employeur du 2 octobre 2003 à M. Kanazawa faisant référence à l'article 10.03 de la convention collective;

• l'avis de licenciement de l'employeur - daté du 14 mars 2005 - transmis par Kimberly Courchaine, directrice du service voyageurs à Vancouver, à M. MacPherson, conformément à l'article 10.03 de la convention collective;

• la lettre que l'employeur a envoyée le 22 mai 2003 à M. Clegg, dans laquelle il fait référence à la convention collective : « À titre de suivi à notre réunion du 20 mai 2003 et conformément à la convention collective intervenue entre l'AIMTA et WFS et au grief au troisième palier en vertu de l'article 15.02 »;

• la lettre que l'employeur a envoyée le 16 février 2004 à M. Lee, agent du service voyageurs, dans laquelle il fait référence à l'alinéa 13.01d) de la convention collective aux fins de l'établissement du calendrier des congés annuels;

• Employer's letter of March 25, 2004 to Ms. Sanghera, Passenger Service Agent referencing article 13.01(d) of the collective agreement in the scheduling of vacation leave;

• Letter from the Director of Employee Relations (with a copy to the Vice-President of Human Resources) dated December 1, 2004 to Mr. MacPherson, requesting wage concessions be granted by the union with respect to the collective agreement in existence between the parties : "The Company proposes that the scheduled pay raises in the IAMAW-WFS collective agreement for Vancouver be re-scheduled for a year later."

[14] To this the union adds that the employer's position is not only beyond belief, but also ill-advised, absurd and without merit in fact or in law. The union submits that the employer's actions, words and conduct are and continue to be a confirmation of the existence of a collective agreement and constitute an estoppel that prevents the employer from asserting otherwise. The union submits that any reasonable person or reasonable bystander would, on an objective and subjective basis, conclude that there is a collective agreement in existence and that the parties have been relying on it. The union argues that the employer has for all purposes represented that a concluded collective agreement exists and has acted upon it, and further argues that the existence of a collective agreement is not conditional upon the formal signing of the document.

[15] The union reasons that where parties have acted upon a collective agreement and showed a definite intention to be bound by it, the Board has consistently found that it is contrary to good labour relations sense to allow one party to renounce it merely because it failed to sign it. The union points out that the employer cannot pick and choose the provisions that it likes and disregard provisions that it dislikes. The union asks that the Board issue a declaration that a collective agreement is in existence and operates for the period of January 15, 2003 to January 14, 2006, that the employer and the union are bound by its terms and that Arbitrator Blasina has jurisdiction pursuant to the collective agreement and the *Code* to proceed with the arbitration.

• la lettre que l'employeur a envoyée le 25 mars 2004 à M^me^ Sanghera, agente du service voyageurs, dans laquelle il fait référence à l'alinéa 13.01d) de la convention collective aux fins de l'établissement du calendrier des congés annuels;

• la lettre du directeur des relations avec les employés (avec copie au vice-président des ressources humaines) datée du 1^er^ décembre 2004 à M. MacPherson, demandant que le syndicat consente à des concessions salariales par rapport à la convention collective entre les parties : « La société propose que les augmentations salariales prévues dans la convention collective entre l'AIMTA et WFS à Vancouver soient reportées d'un an ».

[14] À cela, le syndicat ajoute que la position de l'employeur est non seulement peu crédible, mais également peu judicieuse, absurde et non fondée ni en fait ni en droit. Le syndicat soutient que les actions, les paroles et la conduite de l'employeur sont et continuent d'être une confirmation de l'existence d'une convention collective et empêchent l'employeur de prétendre autre chose. Le syndicat soutient que toute personne ou tout observateur raisonnable conclurait, de façon objective et subjective, qu'il existe une convention collective et que les parties s'en sont servies. Le syndicat soutient que l'employeur a à toutes fins utiles fait valoir qu'il existe une convention collective conclue et a agi en fonction de celle-ci, et il soutient en outre que l'existence d'une convention collective ne dépend pas de la signature officielle du document.

[15] Le syndicat tient le raisonnement que lorsque des parties ont donné suite à une convention collective et ont montré une intention certaine d'être liées par celle-ci, le Conseil a systématiquement déterminé qu'il est contraire aux bonnes relations de travail de permettre à une partie d'y renoncer simplement parce qu'elle ne l'a pas signée. Le syndicat souligne que l'employeur ne peut pas choisir les dispositions qu'il aime et faire fi de celles qu'il n'aime pas. Le syndicat demande au Conseil de déclarer qu'il existe une convention collective qui est en vigueur pour la période du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006, que l'employeur et le syndicat sont liés par ses modalités et que l'arbitre Blasina a compétence conformément à la convention collective et au *Code* pour procéder à l'arbitrage.

IV - Employer's Response to the Union's Submissions

[16] The employer disputes the union's characterization of the events since January 2003 and of the relationship that has existed between them over the two years "since the negotiations fell apart." The employer argues that it did not see or agree to any written document that could have been ratified by the union's members. It disputes that the collective agreement so ratified was a collective agreement or that it had been agreed to or executed by the employer or any of its representatives. The employer reiterates that the document submitted by the union was not acceptable, that it advised the union of this and that the union did not respond. The employer argues that several issues remain unresolved. It agrees that it implemented certain financial aspects of the agreement, but not the collective agreement as a whole. It denies that the preliminary agreement between the parties ever became a legally binding collective agreement.

V - Analysis and Decision

[17] Section 3 of the *Code* defines a collective agreement as follows:

> 3.(1) "collective agreement" means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting the terms and conditions of employment and related matters.

[18] The Board has addressed the framework under which a collective agreement exists and operates in a number of previous decisions. Briefly put, a collective agreement will be found to exist where there has been a so-called "meeting of the minds" with respect to the contents of an agreement between the parties. As the agreement of the parties can take many shapes, the technical aspects of the written document between the parties are secondary to the parties' intention to conclude an agreement.

[19] In *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55, the Board stated that an official signature was not essential to the existence of a collective agreement under the *Code*:

> [22] The *Code* does not require that the agreement take any given form, as long as it is in writing and negotiated between the certified bargaining agent and the employer. From this

IV - La réponse de l'employeur aux observations du syndicat

[16] L'employeur conteste l'interprétation que fait le syndicat des événements qui se sont produits depuis janvier 2003 et de la relation qui a existé entre eux au cours des deux années qui se sont écoulées « depuis l'échec des négociations ». L'employeur soutient qu'il n'a pas vu ni approuvé de document écrit qui aurait pu être ratifié par les membres du syndicat. Il conteste l'affirmation selon laquelle la convention collective ainsi ratifiée constituait une convention collective ou qu'elle avait été acceptée ou mise en application par l'employeur ou l'un ou l'autre de ses représentants. L'employeur réitère que le document soumis par le syndicat n'était pas acceptable, qu'il en a informé le syndicat et que ce dernier n'a pas répondu. L'employeur soutient que plusieurs dossiers restent en litige. Il reconnaît avoir mis en oeuvre certains aspects financiers de l'accord, mais pas la convention collective dans son ensemble. Il nie que l'accord préliminaire entre les parties soit devenu à quelque moment que ce soit une convention collective liant juridiquement les parties.

V - Analyse et décision

[17] L'article 3 du *Code* définit la convention collective comme suit :

> 3.(1) « convention collective » Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

[18] Dans un certain nombre de décisions antérieures, le Conseil s'est penché sur le contexte dans lequel une convention collective existe et s'applique. En bref, on constatera qu'il existe une convention collective lorsqu'il y a un consensus au sujet du contenu d'un accord entre les parties. Comme l'accord entre les parties peut prendre de nombreuses formes, les aspects techniques du document écrit entre les parties sont secondaires par rapport à l'intention des parties de conclure un accord.

[19] Dans *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55, le Conseil a déclaré qu'une signature officielle n'était pas essentielle à l'existence d'une convention collective en vertu du *Code* :

> [22] Le *Code* n'exige pas que la convention soit dans une forme particulière, pour autant qu'elle soit par écrit et qu'elle soit conclue par l'agent négociateur accrédité et l'employeur.

point on, section 56 of the *Code* stipulates that the agreement binds the bargaining agent, the employer and every employee in the bargaining unit.

[23] In this matter, the employer's refusal to sign the agreement cannot be used as an excuse to avoid the application of the *Code*. An agreement between the parties may well serve as the collective agreement as long as it contains the clauses regarding working conditions. The Board finds that in this case, once the conditions have been met, the agreement signed by the parties on August 20, 1999 meets the requirements of the *Code*, and constitutes the collective agreement between the parties. The parties may or may not attach a more official document, but the text dated August 20, 1999 contains all the essential elements required to conclude that there is a collective agreement.

(pages 6; and 59-60)

[20] In *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, the Board stated that what constitutes a collective agreement must be interpreted flexibly, and that an agreement in principle can operate as a collective agreement:

[35] The *Code* defines the "collective agreement" thus:

"means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms ans conditions of employment and related matters."

[36] It is quite usual for the parties to a collective agreement to take some time following the agreement in principle to formalize the wording of the collective agreement. The agreement in principle must be approved by the union members, and in this case, by the employers who are members of the employers' organization. The agreement in principle can also become the collective agreement as long as the formal conditions are met, which means a written document dealing with working conditions agreed to by the employer and the union. The clauses do not have to be finely worded to satisfy the conditions established by the statutory definition (see *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* v. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206).

...

[45] Also, in the decision rendered in *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CIRB no. 53), the Board found that the collective agreement did exist even though the parties had only concluded an agreement in principle. In this matter, consent by the parties had been expressed through the exchange of various documents, yet without the parties jointly signing a document. The Board declared:

"Of course, this Memorandum of Agreement simply provides that the parties will recommend without reservation the acceptance of the terms of settlement which it outlines. Therefore, on its face, it is not a binding agreement since it is expressly made subject to further 'acceptance.' Further, there

C'est à compter de ce moment que l'article 56 prévoit que la convention lie l'agent négociateur, l'employeur et les employés de l'unité de négociation.

[23] Dans la situation actuelle, le refus de l'employeur de signer la convention ne peut servir d'excuse pour éviter l'application du *Code*. Une entente intervenue entre les parties peut effectivement servir de convention collective pour autant qu'elle renferme les dispositions relatives aux conditions d'emploi. Le Conseil conclut qu'en l'espèce l'entente intervenue entre les parties le 20 août 1999, une fois les conditions remplies, satisfait aux exigences du *Code* et est donc la convention collective entre les parties. Les parties peuvent ou non y greffer un texte plus officiel, mais le texte du 20 août 1999 renferme tous les éléments essentiels permettant de constater l'existence d'une convention.

(pages 6; et 59-60)

[20] Dans *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI nº 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001, le Conseil a déclaré que ce qui constitue une convention collective doit être interprété de façon souple et qu'un accord de principe peut s'appliquer comme une convention collective :

[35] Le *Code* définit la « convention collective » comme suit :

« Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. »

[36] Il est notoire que les parties à une convention collective prennent un certain temps après l'entente de principe à formaliser les textes de la convention collective. L'entente de principe doit être agréée par les membres du syndicat et, dans le cas présent, par les employeurs membres de l'organisation patronale. L'entente de principe peut elle-même devenir la convention en autant que les conditions de forme sont satisfaites, soit, un écrit portant sur les conditions de travail et convenu entre un employeur et un syndicat. Les dispositions n'ont pas à être réalisées dans leur plus grand détail pour satisfaire à la définition statutaire (voir *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* c. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206).

...

[45] Par ailleurs dans l'arrêt *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRI nº 53), le Conseil a maintenu l'existence d'une convention collective alors que les parties n'avaient conclu qu'une entente de principe. Dans cette affaire, le consentement des parties à la convention s'était exprimé par l'échange de divers documents, mais sans que les parties aient signé un document conjoint. Le Conseil a déclaré comme suit :

« Évidemment, le protocole d'accord stipule simplement que les parties recommanderont sans réserve l'acceptation des termes de l'entente qui y sont décrits ou qu'il décrit ou incorpore. Par conséquent, il ne constitue pas, à première vue, une entente exécutoire puisqu'il prévoit expressément une

is no single document signed by all the parties concerned showing their acceptance of the terms of settlement embodied in the Memorandum of Agreement. However, the Board finds that the *Canada Labour Code* does not require the existence of such a document. In any event, the Board finds that the various items of correspondence submitted to it constitute clear evidence of the acceptance of the terms of settlement by all parties concerned. **This evidence is further confirmed and strengthened by the subsequent behaviour of the parties.**

Of course, the evidence shows that the parties have failed to comply with the provisions of the Memorandum of Agreement which stipulated that 'a formal Collective Agreement shall be entered into.' The Board finds, however, that this stipulation simply stated the normal consequence of the ratification of the Memorandum of Agreement. Since the same stipulation provided that the collective agreement was to be effective on October 1st, 1974, it cannot be argued that the parties contemplated that no collective agreement could take effect prior to the execution of a formal document. In any event, a collective agreement within the meaning of the *Code*, is simply 'an agreement in writing... containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.' **The *Code* nowhere requires the execution of a formal document expressly entitled 'collective agreement.' Furthermore, the establishment of such a formal and technical requirement would be incompatible with the basic policies and objectives of the *Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations)*.** Therefore, the Board finds that, following ratification of the Memorandum of Agreement by the parties, a collective agreement came into effect for the period beginning on October 1st, 1974 and ending on September 30th, 1976. The terms of that collective agreement are those embodied in the disputed Memorandum of Agreement dated September 27th, 1974.

(pages 60-61; 319-320; and 349; emphasis added)"

(pages 14-16; 12-15; and 143,006-143,008)

[21] In *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161, the Board took the view that the actions of the parties during the operational period of the collective agreement had to be taken into consideration:

[31] For the present purposes, the Board wishes to note that if the failure to execute a formal document should not be held to be determinative in the face of a clear intention to enter into a collective agreement upon ratification, it should equally be the case that the entering into a formal document which, to an extent, contradicts the objective reality and circumstances of the conclusion of a collective agreement may similarly not be determinative. Here, the objective reality is that the collective agreement was negotiated and concluded in the period leading up to May 3, 2000, and all the steps necessary to complete the ratification of the collective agreement itself were completed by May 3, 2000. Under the provisions of the Memorandum of Agreement between the parties, the collective agreement was intended to be effective upon its ratification. The parties thereafter acted upon the basis of the concluded and ratified collective agreement and their intention and willingness to do so is manifest in the above-noted exchange of correspondence. In such circumstances, the period of operation of the collective

ratification ultérieure. En outre, il n'existe aucun document signé par toutes les parties pour confirmer la ratification des termes d'entente contenus dans le protocole d'accord. Le Conseil constate cependant que le *Code canadien du travail* n'exige pas un tel document. Quoi qu'il en soit, le Conseil constate que les diverses lettres produites prouvent clairement l'acceptation de l'entente par toutes les parties en cause. **De plus, la conduite ultérieure des parties confirme cette preuve.**

Il est vrai que la preuve établit que les parties ne se sont pas conformées aux dispositions du protocole d'accord prévoyant la signature d'« une convention collective officielle ». Le Conseil juge cependant que cette stipulation précisait simplement la conséquence normale de la ratification du protocole d'accord. Étant donné que, selon la même stipulation, la convention collective devait entrer en vigueur le 1er octobre 1974, on ne peut prétendre que les parties avaient envisagé qu'aucune convention collective ne pourrait entrer en vigueur avant la signature d'un document officiel. De toute façon, au sens du *Code*, une convention collective est simplement « une convention écrite... contenant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et questions connexes ». **Aucune disposition du *Code* n'exige qu'il existe un document officiel précisément intitulé « convention collective ». D'ailleurs, un tel formalisme serait incompatible avec l'esprit et les objectifs fondamentaux du *Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles)*.** Par conséquent, le Conseil juge que, après la ratification, une convention collective est entrée en vigueur pour la période du 1er octobre 1974 au 30 septembre 1976. Les dispositions de cette convention collective sont telles que prévues dans le protocole d'accord litigieux, daté du 27 septembre 1974.

(pages 60-61; 319-320; et 349; c'est nous qui soulignons) »

(pages 14-16; 12-15; et 143,006-143,008)

[21] Dans *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CCRI nº 211; et 89 CLRBR (2d) 161, le Conseil s'est dit d'avis que les actions des parties pendant la période d'effet de la convention collective devaient être prises en considération :

[31] Aux fins de la présente affaire, le Conseil souhaite signaler que, si l'omission de signer un document officiel ne doit pas être considérée comme étant déterminante en la présence d'une intention claire de conclure une convention collective à la ratification, le fait de signer un document officiel qui, dans une certaine mesure, contredit la réalité objective et les circonstances entourant la conclusion d'une convention collective ne doit pas lui non plus être considéré comme étant déterminant. Dans la présente affaire, la réalité objective est que la convention collective a été négociée et conclue dans la période précédant le 3 mai 2000 et que toutes les mesures nécessaires ont été prises avant le 3 mai 2000 pour ratifier la convention collective même. Conformément aux dispositions du protocole d'entente conclu entre les parties, la convention collective devait entrer en vigueur à la date de sa ratification. Les parties ont par la suite agi sur le fondement de la convention collective conclue et ratifiée, et leur intention et leur volonté à cet égard ressortent clairement de l'échange de lettres

agreement for the purposes of section 24(d) of the *Code* must reflect the conduct of the parties in respect of its administration.

(pages 13-14; and 172-173)

[22] In *Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CIRB no. 292; 124 CLRBR (2d) 110; and 2006 CLLC 220-038 (application for reconsideration dismissed in *Sécurité Kolossal Inc.*, [2005] CIRB no. 323; and 127 CLRBR (2d) 154), the Board restated the principle affirmed in *Maritime Employers Association, supra,* about the importance of the parties' conduct as a means of assessing their intention to conclude an agreement:

[25] In the Board's decision *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, the Board said the following on the subject of the existence of a collective agreement and the need for the Board to fully carry into effect the clearly expressed will of the parties in this regard:

"[49] The *Code* does not require the collective agreement to take any particular form, as long as it is in writing, that it is drawn up between the certified bargaining agent and the employer, and sets forth the working conditions, It is as of this point that section 56 in the *Code* binds the bargaining agent, the employer and the employees in the bargaining unit.

...

[55] Moreover, the collection agreement is the cornerstone of labour relations in Canada. This principle is recognized in the preamble to the *Code* which encourages the practice of free collective bargaining. The *Code* also states that the collective agreement is the foundation of sound labour relations leading to appropriate working conditions and healthy relationships between workers and employers. It is within this context that the Board must support the means available to the parties to come to an agreement on working conditions. The Board cannot ignore the practical aspect of labour relations and the need for simple and well known criteria for all parties involved. The Board will not allow a formality unforeseen in the *Code* to hinder the freely expressed will of the parties to finalize a collective agreement. ..."

(pages 8; 117; and 143,382-143,383)

[23] The Canada Labour Relations Board (CLRB) (the CIRB's predecessor) in *Worldways Canada Ltd.* (1985), 62 di 75 (CLRB no. 524) - application for judicial review before the Federal Court of Appeal dismissed - took a similar stance. In that matter - also a reference to determine whether there was a collective agreement in existence - the employer argued that there could be no arbitration proceedings between the parties because it had not ratified the collective agreement. The

susmentionné. Compte tenu de ces circonstances, la période d'application de l'alinéa 24d) du *Code* doit refléter le comportement des parties relativement à son application.

(pages 13-14; et 172-173)

[22] Dans *Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CCRI n° 292; 124 CLRBR (2d) 110; et 2006 CLLC 220-038 (demande de réexamen rejetée dans *Sécurité Kolossal* Inc., [2005] CCRI n° 323; et 127 CLRBR (2d) 154), le Conseil a réitéré le principe énoncé dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, au sujet de l'importance de la conduite des parties comme moyen d'évaluer leur intention de conclure une convention :

[25] Dans la décision du Conseil, *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001, le Conseil a mentionné ce qui suit au sujet de l'existence d'une convention collective et de l'importance pour le Conseil de donner pleinement effet à la volonté clairement exprimée par les parties à cet égard :

« [49] Le *Code* n'exige pas que la convention collective ait une forme particulière, en autant qu'elle soit par écrit, qu'elle soit conclue entre l'agent négociateur accrédité et l'employeur et qu'elle touche aux conditions de travail. C'est à compter de ce moment que l'article 56 du *Code* prévoit que la convention lie l'agent négociateur, l'employeur et les employés de l'unité de négociation.

...

[55] Qui plus est, la convention collective est la pierre angulaire des relations de travail au Canada. Ce principe est reconnu dans le préambule du *Code* qui vise à encourager la pratique des libres négociations collectives. Le *Code* précise que la convention collective est le fondement des relations de travail fructueuses qui permet d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs. C'est dans cette optique que le Conseil doit soutenir les moyens des parties pour en arriver à s'entendre sur des conditions de travail. Le Conseil ne peut ignorer le côté pratique des relations de travail et le besoin d'avoir des critères à la fois simples et biens connus de toutes les parties en cause. Le Conseil ne permettra pas qu'un formalisme non prévu dans le *Code* puisse faire échec à la volonté clairement exprimée par les parties de conclure une convention collective... »

(pages 8; 117; et 143,382-143,383)

[23] Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) (le prédécesseur du CCRI), dans *Worldways Canada Ltd.* (1985), 62 di 75 (CCRT n° 524) - la demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale a été rejetée - a adopté une position semblable. Dans cette affaire, qui constituait aussi un renvoi visant à déterminer s'il existait une convention collective, l'employeur a soutenu qu'il ne pouvait y avoir aucune procédure d'arbitrage entre les parties parce qu'il

CLRB reviewed the employer's behaviour for evidence of the acceptance of the collective agreement and stated the following:

> The case law on what constitutes entering into a collective agreement is rather sparse, but from what there is we can draw a few principles that seem to make good sense from an industrial relations point of view. The only case in point from this Board appears to be *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53). In that case the Board found that a memorandum of agreement satisfied all the statutory requisites of a collective agreement. In doing so the Board pointed out, correctly in our opinion, that there need not be a single signed document for there to be a collective agreement under the *Code*. Obviously the presence of such a document is conclusive proof that a collective agreement does exist but, in the absence of an executed agreement, the Board can look to the behaviour of the parties for evidence of the acceptance of the terms of settlement...
>
> ...
>
> All of those circumstances point to Worldways' acceptance of the terms of settlement and it certainly behaved as if the agreement was in place.
>
> ...
>
> We viewed those moves by Worldways as an orchestrated attempt to counteract the consequences of its earlier behaviour and to disguise the fact that it had accepted the terms of settlement and had effectively entered into a collective agreement. Worldways' motivation was obviously to avoid having the dispute over duty time - flight time arbitrated.
>
> (pages 77, 82 and 84)

[24] The facts of this case coupled with the above-noted jurisprudential principles have convinced the Board that, for the following reasons, the employer has by its conduct effectively ratified the collective agreement.

[25] The employer argues that it objected to the terms and conditions of the proposed collective agreement, but did not provide the Board with any documentary evidence of its objection to its terms. To the contrary, the employer's correspondence with the union reveals that it has been applying the collective agreement since January 18, 2003, when it notified the union in writing that it would begin paying statutory holiday pay as per article 12.01 of the collective agreement. The date of January 18 is consistent with the end of conciliation proceedings and the verbal agreement reached between the employer and the union after the collective

n'avait pas ratifié la convention collective. Le CCRT a examiné le comportement de l'employeur pour y trouver des signes de l'acceptation de la convention collective et a déclaré ce qui suit :

> La jurisprudence sur la question de savoir ce qui constue l'intervention d'une convention collective est peu abondante, mais les arrêts existants nous permettent de tirer quelques principes qui semblent sensés, au point de vue des relations industrielles. Il semble que la seule décision rendue par le Conseil à ce sujet l'ait été dans *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT nº 53). Dans cette affaire, le Conseil a conclu qu'un protocole d'entente remplissait toutes les conditions statutaires d'une convention collective. Ce faisant, le Conseil a souligné, avec raison à notre avis, qu'il n'est pas nécessaire qu'un document ait été signé pour qu'une convention collective existe en vertu du *Code*. De toute évidence, le fait que pareil document ait été signé constitue une preuve concluante de l'existence d'une convention collective, mais à défaut de la signature d'une convention, le Conseil peut tenir compte du comportement des parties aux fins de la preuve de l'acceptation des conditions du règlement...
>
> ...
>
> Tous ces faits tendent à montrer que Worldways avait accepté les termes du règlement; à coup sûr, le comportement de cette dernière semblait indiquer que la convention était en vigueur.
>
> ...
>
> À notre avis, les démarches faites par Worldways constituaient une tentative calculée destinée à combattre les conséquences de sa conduite antérieure et à déguiser le fait qu'elle avait accepté les termes du règlement et avait de fait conclu une convention collective. De toute évidence, Worldways voulait ainsi éviter que le différend concernant le temps de service et le temps de vol soit soumis à l'arbitrage.
>
> (pages 77, 82 et 84)

[24] La combinaison des faits de la présente cause et des principes de jurisprudence énoncés ci-dessus ont convaincu le Conseil que, pour les motifs suivants, l'employeur a par sa conduite ratifié dans les faits la convention collective.

[25] L'employeur soutient qu'il s'est opposé aux modalités de la convention collective proposée, mais il n'a fourni au Conseil aucune preuve documentaire de son opposition à ces modalités. Au contraire, les lettres échangées entre l'employeur et le syndicat révèlent qu'il applique la convention collective depuis le 18 janvier 2003, date à laquelle il a avisé le syndicat par écrit qu'il commencerait à verser les indemnités de jours fériés conformément à l'article 12.01 de la convention collective. La date du 18 janvier concorde avec la fin de la procédure de conciliation et l'accord verbal intervenu entre l'employeur et le syndicat après

agreement was ratified by the union's members. There is no evidence of the employer's contention that negotiations fell apart after the parties reached a deal. If this were the case, why were conciliation proceedings not resumed?

[26] The employer's intention of applying the collective agreement is quite apparent from the correspondence exchanged between the parties after January 18, 2003 as described earlier, and from the employer's reply to the grievance which led to this reference under section 65 of the *Code* stating:

> Upon review and investigation of your grievance, and upon review of the collective bargaining agreement, I found the following:
>
> **Article 14.05** stipulated how sick time is accrued for full time and part time employees, but it is silent on the subject of how the employee is to be paid the accrued sick time. **Since the Agreement is silent on this issue, the company has a right to invoke company policy on the issue**. Company policy states that the first day missed due to illness is to be unpaid. Based on the above, the grievance is denied.
>
> (emphasis added)

[27] The employer has provided no explanation for the obvious discrepancy between its answer to the grievance referring to the provisions of the collective agreement and its present claim that there is no collective agreement in existence. Nor has the employer provided an explanation why lay-offs have been conducted in compliance with article 10.03 of the collective agreement or why it felt obliged to get the union's consent to obtain wage concessions.

[28] In the instant matter, there can be no doubt that in the parties' minds a collective agreement, as defined by the *Code*, had been concluded. As stated in *Maritime Employers Association*, *supra*, and *S.G.T. 2000 Inc.*, *supra*, the *Code* does not require that a collective agreement take a particular form, as long as there is evidence of a document in writing, drawn up as a result of an understanding between the union and the employer, and that it sets forth working conditions applicable to the employees of the bargaining unit. The document between the parties identifies the participants and spokespersons at the negotiating table who were instrumental in reaching an agreement. That agreement has been applied by the employer for two full years before it raised an objection to its existence. Where the

que la convention collective eut été ratifiée par les membres du syndicat. Il n'y a aucune preuve appuyant la prétention de l'employeur selon laquelle les négociations ont échoué après que les parties eurent conclu un accord. Si c'était le cas, pourquoi la procédure de conciliation n'a-t-elle pas recommencé?

[26] L'intention de l'employeur d'appliquer la convention collective ressort assez nettement des lettres échangées entre les parties après le 18 janvier 2003, ainsi qu'il est indiqué précédemment, et de la réponse de l'employeur au grief qui a mené au présent renvoi en vertu de l'article 65 du *Code*, où il écrivait :

> Après examen et étude de votre grief et après examen de la convention collective, j'ai constaté ce qui suit :
>
> L'**article 14.05** énonce la manière dont les congés de maladie sont accumulés par les employés à temps plein et à temps partiel, mais il ne dit rien sur la manière dont les congés de maladie accumulés doivent être versés à l'employé. **Comme la convention ne dit rien à ce sujet, la société a le droit d'invoquer sa politique en la matière**. La politique de la société indique que le premier jour d'absence attribuable à une maladie ne doit pas être payé. Compte tenu de ce qui précède, le grief est rejeté.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[27] L'employeur n'a fourni aucune explication de la divergence évidente entre sa réponse au grief faisant référence aux dispositions de la convention collective et sa prétention actuelle selon laquelle il n'existe pas de convention collective. L'employeur n'a pas non plus expliqué pourquoi les licenciements ont été effectués conformément à l'article 10.03 de la convention collective ni pourquoi il se sentait obligé d'obtenir le consentement du syndicat pour obtenir des concessions salariales.

[28] Dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a pas de doute que, dans l'esprit des parties, une convention collective, telle que définie par le *Code*, a été conclue. Tel qu'il est indiqué dans les affaires *Association des employeurs maritimes* et *S.G.T. 2000 Inc.*, précitées, le *Code* n'exige pas que la convention collective ait une forme particulière, en autant qu'elle soit par écrit, qu'elle soit conclue entre le syndicat et l'employeur et qu'elle touche aux conditions de travail applicables aux employés de l'unité de négociation. Le document entre les parties désigne nommément les participants et les porte-parole à la table de négociation qui ont participé à la conclusion d'un accord. Cet accord a été appliqué par l'employeur pendant deux années entières avant que ce dernier ne conteste son existence. Lorsque les parties

parties have acted on their agreement, the lack of formal signatures is of little consequence.

[29] The Board can only reiterate its conclusions, as in *Maritime Employer Association, supra*, that a collective agreement is either in force or it is not. There is no such thing as a partial agreement or the implementation of limited provisions as may suit the fancy of one of the parties. To accept such a half-way compromise is to accept that the entire agreement be jeopardized, for how is a party to know what sections of the collective agreement are in force and what sections are not? How is a party to conduct itself in the face of such uncertainty?

[30] In this case, the employer cannot have it both ways and say that it chose to implement only certain financial provisions of the agreement, when in fact its approach with the union confirms acceptance of the entire agreement. The union has apparently relied on the application of the collective agreement as a whole and conducted itself accordingly. Two years after the negotiation of the collective agreement is a little late for the employer to suggest that somehow the union's reliance on its provisions was in error. The employer's words and conduct estop it from asserting otherwise.

[31] The employer's refusal to sign the collective agreement, without clear and proper notice to the union, cannot be used as a reason to avoid applying its provisions. The agreement ratified by the union on January 15, 2003 was applied by the employer starting on January 18, 2003. The beginning of its implementation crystalized the agreement of the parties, notwithstanding that it was never formalized in a co-signed document. In these circumstances, based on the employer's conduct, a reasonable person would conclude that a collective agreement exists between the parties. There is no mistaking that the parties intended to conclude a collective agreement, that this agreement was reduced to writing and that it was applied by the employer.

[32] This Board also agrees with the position taken by the Manitoba Labour Relations Board which stated in *Manitoba Government Employees' Union and ISM Information Systems Development Manitoba Corporation* (1993), 20 CLRBR (2d) 89, that labour boards should be cautious not to encourage parties who

ont donné suite à leur accord, l'absence de signatures officielles a peu de conséquence.

[29] Le Conseil peut seulement réitérer ses conclusions, comme dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, selon lesquelles une convention collective est en vigueur ou elle ne l'est pas. Il n'existe rien de tel qu'une convention partielle ou mise en oeuvre de façon limitée selon les caprices d'une des parties. L'acceptation d'un tel compromis revient à mettre en péril les droits prévus à la convention toute entière, car comment une partie peut-elle savoir quels articles de la convention collective sont en vigueur et lesquels ne le sont pas? Comment une partie doit-elle se conduire face à une telle incertitude?

[30] Dans la présente affaire, l'employeur ne peut pas avoir le beau rôle et dire qu'il a choisi de mettre en oeuvre seulement certaines dispositions pécuniaires de la convention alors qu'en fait son attitude à l'égard du syndicat confirme l'acceptation de l'ensemble de la convention. Le syndicat semble s'être fié à l'application de la convention collective dans son ensemble et s'être conduit en conséquence. Deux ans après la négociation de la convention collective, il est un peu tard pour que l'employeur laisse entendre que le syndicat aurait fait référence à ses dispositions par erreur. Les paroles et la conduite de l'employeur l'empêchent de prétendre autrement.

[31] Sans préavis clair et en bonne et due forme au syndicat, l'employeur ne peut s'en remettre à son refus de signer la convention collective afin d'être exempté d'en appliquer les dispositions. La convention ratifiée par le syndicat le 15 janvier 2003 a été appliquée par l'employeur à compter du 18 janvier 2003. Le début de sa mise en oeuvre a cristallisé l'accord des parties, malgré qu'il n'ait jamais été formalisé dans un document portant leurs signatures. Dans ces circonstances, en se fiant à la conduite de l'employeur, une personne raisonnable conclurait qu'il existe une convention collective entre les parties. Il ne fait pas de doute que les parties avaient l'intention de conclure une convention collective, que cette convention a été consignée par écrit et qu'elle a été appliquée par l'employeur.

[32] Le Conseil est également d'accord avec la position adoptée par la Commission des relations du travail du Manitoba, qui a déclaré dans *Manitoba Government Employees' Union and ISM Information Systems Development Manitoba Corporation* (1993), 20 CLRBR (2d) 89, que les commissions des relations du

want to get out of what they perceive to be bad deals, to raise inappropriate common-law concepts to defeat a collective agreement. Contrary to what might be the commercial contract law, collective agreements need not be unnecessarily formal and, to the extent that they comply with the definition contained in section 3 of the *Code*, will be found to be valid.

VI - Order

[33] Accordingly, the Board declares that:

• a collective agreement is in existence between the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16, and Worldwide Flight Services, Inc.;

• this collective agreement is effective between January 15, 2003 and January 14, 2006;

• the parties are bound by the collective agreement and must fully apply its terms during the effective period as provided therein;

• Arbitrator Blasina has jurisdiction pursuant to this collective agreement and the *Canada Labour Code* to proceed with the arbitration that resulted in the referral to the Board pursuant to section 65 of the *Code*.

[34] This is a unanimous decision of the Board.

travail doivent se garder d'encourager les parties, qui désirent se dégager de ce qu'elles considèrent comme une mauvaise affaire, à invoquer des notions de common law inadéquates dans le but de faire échouer la conclusion d'une convention collective. Contrairement à ce qui peut se produire dans le contexte du droit en matière de contrat commercial, une convention collective n'a pas nécessairement à être formalisée et, dans la mesure où elle est conforme à la définition énoncée à l'article 3 du *Code*, elle sera considérée comme étant valide.

VI - Ordonnance

[33] Par conséquent, le Conseil déclare :

• qu'il existe une convention collective entre l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16, et Worldwide Flight Services, Inc.;

• que cette convention collective est en vigueur du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006;

• que les parties sont liées par la convention collective et qu'elles doivent appliquer entièrement ses modalités pendant la période d'application ainsi qu'il y est prévu;

• que l'arbitre Blasina a compétence, conformément à cette convention collective et au *Code canadien du travail*, pour procéder à l'arbitrage qui a donné lieu au renvoi au Conseil en vertu de l'article 65 du *Code*.

[34] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CIRB no. 292; 124 CLRBR (2d) 110; and 2006 CLLC 220-038

Sécurité Kolossal Inc., [2005] CIRB no. 323; and 127 CLRBR (2d) 154

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161

Worldways Canada Ltd. (1985), 62 di 75 (CLRB no. 524)

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CCRI n° 292; 124 CLRBR (2d) 110; et 2006 CLLC 220-038

Sécurité Kolossal Inc., [2005] CCRI n° 323; et 127 CLRBR (2d) 154

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CCRI n° 211; et 89 CLRBR (2d) 161

Worldways Canada Ltd. (1985), 62 di 75 (CCRT n° 524)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 65; 72

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 65; 72

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

George Buchholz,
complainant,
and
Canadian Pacific Railway Company,
respondent.

CITED AS: George Buchholz

Board File: 24916-C

Decision no. 331
August 24, 2005

Application pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code, Part II.*

Health and safety - Danger - Discipline - Procedural requirements - Reasonable cause - Practice and procedure - The complainant submits that he was disciplined because he refused to perform work that was unsafe, stating that he was not properly trained in the use of the protection equipment he was to use - The employer submits that the Board is without jurisdiction to hear the matter since the complainant did not comply with sections 128(6) or 128(13) of Part II of the *Code* - The employer contends that it disciplined the complainant because he failed to complete his tasks - Section 147 of the *Code* states that employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their right to refuse to work - The complainant had the duty to immediately inform his employer of the dangerous conditions when they arose - The Board is unable to find that the complainant was seriously concerned about the existence of an unsafe condition, or that he advised the employer in a timely manner, or that his explanation for not completing the tasks during his shift amounted to the exercise of a right of refusal in accordance with section 128(1) of the *Code* - Since the complainant did not comply with sections 128(1) and 128(6) of the *Code*, the Board is without jurisdiction to hear this complaint - No discipline was issued to the complainant as a result of

Motifs de décision

George Buchholz,
plaignant,
et
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
intimé.

CITÉ: George Buchholz

Dossier du Conseil: 24916-C

Décision n° 331
le 24 août 2005

Demande présentée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail, Partie II.*

Santé et sécurité - Danger - Mesure disciplinaire - Exigences procédurales - Motifs raisonnables - Pratique et procédure - Le plaignant soutient que l'employeur a pris une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a refusé d'effectuer un travail qui n'était pas sécuritaire, puisqu'il n'avait pas la formation voulue dans l'utilisation de l'équipement de protection qu'il devait utiliser - L'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence pour instruire cette affaire, car le plaignant n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(6) ou 128(13) de la partie II du *Code* - L'employeur prétend qu'il a imposé une mesure disciplinaire au plaignant parce qu'il a omis de terminer les tâches qui lui avaient été assignées - En vertu de l'article 147 du *Code*, les employés sont protégés des représailles éventuelles de l'employeur pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler - Le plaignant avait le devoir d'informer immédiatement son employeur des conditions qui pouvaient menacer sa santé ou sa sécurité lorsqu'elles se sont produites - Le Conseil n'est pas en mesure de conclure que le plaignant se préoccupait sérieusement de l'existence d'une situation peu sécuritaire ou qu'il a informé l'employeur en temps opportun, ou que les raisons données pour ne pas avoir terminé les tâches pendant son quart de travail constituaient l'exercice d'un droit de refus

his alleged exercise of any rights under Part II of the *Code*.

conformément au paragraphe 128(1) du *Code* - Comme le plaignant n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(1) et 128(6) du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour entendre la présente plainte - Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée au plaignant par suite de l'exercice allégué de l'un ou l'autre des droits qui lui sont conférés dans la partie II du *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing is required to adjudicate a matter. In this case, the parties' written submissions and the Investigating Officer's report are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de décider s'il y a lieu de tenir une audience pour trancher une affaire. Dans la présente affaire, les observations écrites des parties et le rapport de l'agent enquêteur suffisent à trancher l'affaire sans audience.

I - Background

I - Contexte

[1] Mr. Buchholz is a diesel mechanic employed by Canadian Pacific Railway Company (CPR or the employer) at its Winnipeg Diesel Shop. He works on the afternoon shift. CPR purchased a number of diesel locomotives from General Motors of Canada Limited (General Motors). General Motors in turn contracted with CPR to perform the warranty work under its supervision.

[1] M. Buchholz, mécanicien de diesel, travaille pour la Compagnie de chemin de fer Canadian Pacifique (CP ou l'employeur) à son atelier de diesel de Winnipeg. Il travaille pendant le quart d'après-midi. Le CP a acheté un certain nombre de locomotives diesel de General Motors du Canada Limitée (General Motors). General Motors a à son tour passé un contrat avec le CP pour effectuer les travaux de garantie sous sa supervision.

[2] On November 23, 2004, Mr. Buchholz was assigned to work on locomotive unit number 9020 (the locomotive), spotted at the east end of track number 8. The tasks assigned to Mr. Buchholz during his work shift included: renewing a crankcase cover seal; calibrating the locomotive air gauges, replacing an engineman's wiper motor and spot washing the engine and its walkways to ensure that Federal Railroad Administration (FRA) requirements had been met. Mr. Buchholz was assigned these tasks by Warren Wilby, a supervisor employed by General Motors.

[2] Le 23 novembre 2004, M. Buchholz a été affecté à travailler sur la locomotive numéro 9020 (la locomotive), située à l'extrémité est de la voie numéro 8. Les tâches assignées à M. Buchholz pendant son quart de travail comprenaient: le renouvellement d'un joint de porte de carter; le calibrage des manomètres d'air de la locomotive, le remplacement du moteur d'essuie-glace d'un chauffeur-mécanicien et le nettoyage de la locomotive et de ses passerelles selon le besoin afin de répondre aux exigences de la Federal Railroad Administration (FRA). M. Buchholz a été affecté à ces tâches par Warren Wilby, un superviseur employé par General Motors.

[3] Mr. Buchholz began working on the locomotive at approximately 5:30 p.m. and completed the calibration of the air gauges. However, he was unable to change the wiper motor because this task required him to work on the nose of the locomotive. In order to work on the nose of the engine, an employee is required to use fall

[3] M. Buchholz a commencé à travailler sur la locomotive vers 17 h 30 et a terminé le calibrage des manomètres d'air. Il a toutefois été incapable de changer le moteur d'essuie-glace, parce que cette tâche exigeait qu'il travaille sur le nez de la locomotive. Afin de travailler sur le nez de la locomotive, un employé

protection equipment. The area where the locomotive was spotted had no permanent fall protection equipment in place nor was Mr. Buchholz trained in the use of full body harness protection.

[4] Apparently, Mr. Buchholz raised his concern about this requirement for fall protection equipment in order to replace the wiper motor in the course of a conversation with Mr. Don Denyer, the union's Health and Safety Co-chair who was working that evening.

[5] Indeed, after that discussion, at Mr. Denyer's request, Mr. Buchholz went on to assist Mr. Denyer with the "C" arm test on the same locomotive without alerting the employer about any safety concerns raised by that discussion. When the test was completed, at around 8:00 p.m., Mr. Buchholz was assigned to work on another locomotive.

[6] At the end of the shift, Mr. Buchholz was called into Mr. Wilby's office to explain why he had not completed all of the tasks assigned to him at the beginning of his shift. Mr. Buchholz answered that he could not change the wiper motor because it required the use of fall protection equipment. Mr. Wilby was displeased with the inordinate amount of time Mr. Buchholz had taken to change the air gauges and the fact that he had not completed the rest of the assigned work. As a result, Mr. Wilby issued a memorandum concerning Mr. Buchholz' unsatisfactory work performance during this shift. This memorandum states that Mr. Buchholz did not inform Mr. Wilby of his inability to do the assigned tasks and that it was only after Mr. Wilby checked the worksheets that he realized the tasks had not been completed in the time allotted. There is no mention in the memorandum that Mr. Buchholz raised any safety issue concerning the performance of dangerous work as a result of the absence of fall protection equipment.

[7] On December 16, 2004, Mr. Buchholz was interviewed concerning his work performance of November 23rd and a recorded employee statement was taken from him. On December 29, 2004, Mr. Buchholz was assessed five demerit points for failing to complete his work assignment on November 23, 2004.

doit utiliser de l'équipement de protection contre les chutes. Le secteur où était située la locomotive ne comportait pas d'équipement permanent de protection contre les chutes, et M. Buchholz n'était pas formé à l'utilisation d'un harnais de sécurité.

[4] Il semble que M. Buchholz ait mentionné sa préoccupation au sujet de cette obligation d'utiliser un équipement de protection contre les chutes pour remplacer le moteur d'essuie-glace dans le cadre d'une conversation avec M. Don Denyer, le coprésident en matière de santé et de sécurité du syndicat qui travaillait ce soir-là.

[5] En fait, après cette discussion, à la demande de M. Denyer, M. Buchholz a assisté M. Denyer dans le test d'arceau de la même locomotive sans alerter l'employeur au sujet de préoccupations relatives à la sécurité qui avaient été soulevées au cours de cette discussion. Après que le test eut été terminé, vers 20 h, M. Buchholz a été affecté à une autre locomotive.

[6] À la fin du quart de travail, M. Buchholz a été convoqué au bureau de M. Wilby afin d'expliquer pourquoi il n'avait pas effectué toutes les tâches qui lui avaient été assignées au début de son quart de travail. M. Buchholz a répondu qu'il ne pouvait pas changer le moteur d'essuie-glace parce qu'il fallait pour cela utiliser de l'équipement de protection contre les chutes. M. Wilby était mécontent du temps exagéré que M. Buchholz avait pris pour changer les manomètres d'air et du fait qu'il n'avait pas terminé le reste des travaux qui lui avaient été assignés. Par conséquent, M. Wilby a rédigé une note de service concernant le rendement insatisfaisant de M. Buchholz pendant ce quart de travail. Cette note de service indique que M. Buchholz n'a pas informé M. Wilby de son incapacité d'effectuer les tâches qui lui avaient été assignées et que ce n'est qu'après avoir vérifié les feuilles de travail que M. Wilby s'est rendu compte que les tâches n'avaient pas été réalisées dans le délai imparti. Il n'est pas mentionné dans la note de service que M. Buchholz a soulevé des questions de sécurité concernant l'exécution d'un travail dangereux en raison de l'absence d'équipement de protection contre les chutes.

[7] Le 16 décembre 2004, M. Buchholz a été interrogé au sujet de son rendement du 23 novembre, et sa déclaration a été consignée. Le 29 décembre 2004, M. Buchholz a reçu cinq points de démérite pour n'avoir pas terminé les travaux qui lui étaient assignés le 23 novembre 2004.

II - Complainant's Position

[8] Mr. Buchholz submits that he was disciplined because he refused to perform work that was unsafe. He maintains that the employer expected him to complete all of the work assigned to him on November 23, 2004, despite the fact that some of this work was dangerous and that he was untrained to do it. He maintains that the changing of the wiper motor required the use of fall protection equipment and that he was not properly trained in the use of such equipment.

[9] Mr. Buchholz also maintains that Mr. Wilby was aware that he had been asked to help out a co-worker, and that, at the time, Mr. Wilby did not object. Mr. Buchholz further maintains that the standard practice in the shop is for supervisors to check work sheets to see what work had been completed. He maintains that unless specifically directed, employees do not report back to supervisors when a task is not completed.

III - Employer's Position

[10] The employer submits that the Board is without jurisdiction to hear this matter, as Mr. Buchholz did not comply with sections 128(6) or 128(13) of the *Code*.

[11] The employer contends that it did not discipline Mr. Buchholz because he refused to perform unsafe work, but because he failed to complete two other remaining tasks: the change out of the crankcase cover seal and spot washing of the engine. The employer maintains that if Mr. Buchholz could not complete some of the tasks assigned to him, he should have contacted his supervisor and explain why this work could not be completed.

III - Analysis and Decision

[12] Section 122.1 states that the objective of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment. Section 124 provides for the employer's duty to ensure a healthy and safe workplace. Section 126(1)(g) provides that an employee must report any circumstance that may put himself, his co-workers or others having access to the workplace at

II - La position du plaignant

[8] M. Buchholz soutient que l'employeur a pris une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a refusé d'effectuer un travail qui n'était pas sécuritaire. Il maintient que l'employeur s'attendait à ce qu'il effectue tous les travaux qui lui avaient été assignés le 23 novembre 2004 malgré le fait qu'un de ces travaux était dangereux et qu'il n'avait pas la formation pour le faire. Il soutient que le changement du moteur d'essuie-glace exigeait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes et qu'il n'avait pas la formation voulue dans l'utilisation de cet équipement.

[9] M. Buchholz soutient aussi que M. Wilby était au courant qu'on lui avait demandé d'aider un collègue et que, à l'époque, M. Wilby ne s'y était pas opposé. M. Buchholz soutient en outre que la pratique normale dans l'atelier consiste à ce que les superviseurs consultent les feuilles de travail pour voir quels travaux ont été terminés. Il soutient qu'à moins qu'on ne le leur demande expressément, les employés ne se présentent pas aux surveillants lorsqu'une tâche n'est pas terminée.

III - La position de l'employeur

[10] L'employeur soutient que le Conseil n'a pas compétence pour instruire cette affaire, car M. Buchholz n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(6) ou 128(13) du *Code*.

[11] L'employeur prétend qu'il n'a pas imposé une mesure disciplinaire à M. Buchholz parce qu'il a refusé d'exécuter un travail non sécuritaire, mais parce qu'il n'a pas terminé deux autres tâches: le changement du joint de la porte de carter et le nettoyage de la locomotive. L'employeur soutient que si M. Buchholz ne pouvait pas terminer certaines des tâches qui lui étaient attribuées, il aurait dû communiquer avec son superviseur et expliquer pourquoi ce travail ne pouvait pas être effectué.

III - Analyse et décision

[12] Selon l'article 122.1, le *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* a pour objet de prévenir les accidents et les blessures liés à l'occupation d'un emploi. En vertu de l'article 124, l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. L'alinéa 126(1)g) prévoit qu'un employé doit signaler toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de

risk. Thus, where an employee identifies circumstances in the workplace that are likely to constitute a danger, section 128(1)(b) provides that he may refuse to perform this work:

> 128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that:
>
> (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
>
> (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or
>
> (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.

[13] Under section 147 of the *Code*, employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their right to refuse to work:

> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee
>
> ...
>
> (c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[14] However, section 133 provides that in order to make a complaint under section 147 an employee must have previously exercised his rights under section 128(6) or a health and safety officer notified as required by section 128(13) of the *Code*:

> 133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.
>
> ...
>
> (3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès. En conséquence, lorsqu'un employé identifie les circonstances qui, dans un lieu de travail, sont susceptibles de constituer un danger, l'alinéa 128(1)b) prévoit qu'il peut refuser d'exécuter ce travail:

> 128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:
>
> a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
>
> b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
>
> c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

[13] En vertu de l'article 147 du *Code*, les employés sont protégés des représailles éventuelles de l'employeur pour avoir exercé leur droit de refuser de travailler:

> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:
>
> ...
>
> c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[14] Toutefois, l'article 133 stipule que pour déposer une plainte en vertu de l'article 147, un employé doit avoir déjà exercé ses droits en vertu du paragraphe 128(6) ou avisé un agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13) du *Code*:

> 133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.
>
> ...
>
> (3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

[15] Section 128(6) requires an employee to notify the employer of the circumstances of his right to refuse at the first opportunity:

> 128.(6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report the circumstances of the matter to the employer without delay.

[16] Section 128(13) provides that where an employee continues to refuse to work, the employer must notify a health and safety officer:

> 128.(13) If an employer disputes a matter reported under subsection (9) or takes steps to protect employees from the danger, and the employee has reasonable cause to believe that the danger continues to exist, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity. On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a health and safety officer.

[17] In view of these provisions of the *Code*, it is necessary to address the issue of whether Mr. Buchholz did indeed exercise his right to refuse in accordance with section 128 of the *Code*, before considering whether the employer's discipline of Mr. Buchholz was contrary to section 147(a) of the *Code*.

[18] The relevant facts are that Mr. Buchholz was assigned a set of tasks related to the repair of a locomotive, to be accomplished during his work shift of November 23, 2004. Mr. Buchholz did not complete his shift assignment, in part because the changing of the wiper motor involved the use of fall protection equipment for which he was not trained; and in part because he was sidetracked into assisting another worker in performing a test on the same locomotive; and then, for some unexplained reason, he worked on another one.

[19] During his shift, Mr. Buchholz raised a concern about the danger involved in changing the locomotive wiper with Mr. Denyer, but there is no evidence that he also raised the issue with a representative of the employer. Consequently as the Health and Safety Officer was never notified, no investigation was conducted.

[20] It goes without saying that having a discussion with the union's workplace health and safety representative does not replace advising the employer of a perceived danger in the workplace. In fact, if safety

[15] Le paragraphe 128(6) exige que l'employé avise l'employeur des circonstances de son droit de refus à la première occasion:

> 128.(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

[16] Le paragraphe 128(13) prévoit que lorsqu'un employé continue de refuser de travailler, l'employeur doit en aviser l'agent de santé et de sécurité:

> 128.(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

[17] Compte tenu de ces dispositions du *Code*, il faut déterminer si M. Buchholz a effectivement exercé son droit de refus conformément à l'article 128 du *Code*, avant de se demander si la sanction de l'employeur à l'égard de M. Buchholz était contraire à l'alinéa 147a) du *Code*.

[18] Les faits pertinents sont les suivants: on a assigné à M. Buchholz une série de tâches liées à la réparation d'une locomotive, tâches qu'il devait accomplir pendant son quart de travail du 23 novembre 2004. M. Buchholz n'a pas terminé les tâches qui lui étaient assignées pendant son quart, en partie parce que le changement du moteur d'essuie-glace supposait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes pour lequel il n'était pas formé et en partie parce qu'il a été appelé à aider un autre travailleur à effectuer un test sur la même locomotive; ensuite, pour une raison inexpliquée, il a travaillé sur une autre locomotive.

[19] Pendant son quart de travail, M. Buchholz a signalé à M. Denyer sa préoccupation au sujet du danger que pouvait poser le changement de l'essuie-glace de la locomotive, mais il n'y a aucune preuve qu'il ait aussi fait part du problème à un représentant de l'employeur. Par conséquent, comme l'agent de santé et de sécurité n'a jamais été avisé, aucune enquête n'a été menée.

[20] Il va sans dire que le fait de discuter avec le représentant de santé et de sécurité du syndicat au travail ne remplace pas le fait d'aviser l'employeur d'un danger perçu en milieu de travail. En fait, si la sécurité

was really an issue, there is no explanation why Mr. Denyer did not take the initiative of meeting with the employer to report the potential danger attached to Mr. Buchholz's assignment. It is only at the end of the shift, when Mr. Buchholz was called into the supervisor's office and asked to explain why he had not completed all the assigned tasks, that he told his employer that the changing of the wiper motor required the use of fall protection equipment, for which he was not properly trained to use.

[21] If Mr. Buchholz intended to raise safety concerns related to the change of the locomotive wiper motor and his lack of training in the use of fall protection equipment to complete the work, he had the duty to immediately inform his employer of these conditions when they arose. The reasons for reporting conditions that may pose a threat to employee health or safety are twofold. The first is to enable the employer to reconsider the situation and, if required, trigger the internal complaint resolution process provided for under section 127.1 of the *Code*; the second is to allow a referral of the complaint to a health and safety officer as provided in subsection 128(13) of the *Code*.

[22] However, this is not what happened on November 23rd. Mr. Buchholz waited until he was called upon to justify why he had not completed three of four assigned tasks to raise the issue of not being trained to use fall protection equipment. Mr. Buchholz's answers to the following questions transcribed from the employer's interview into this matter are most revealing:

Q: 19 Please refer to the memo from W. Wilby of November 23, 2004 where you stated that you "could not complete the wiper motor because you did not have fall protection and didn't have to work on the nose of the unit". Is this correct?
A: 19 No this is not correct. I stated that I could not do the job because I needed fall protection.

Q: 20 Did you complete the spot wash on CP 9020?
A: 20 No I did not

posait vraiment problème, on ne s'explique pas pourquoi M. Denyer n'a pas pris l'initiative de rencontrer l'employeur pour lui signaler le danger potentiel lié à la tâche de M. Buchholz. C'est seulement à la fin du quart de travail, lorsque M. Buchholz a été convoqué au bureau du superviseur et qu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi il n'avait pas effectué toutes les tâches qui lui avaient été assignées, qu'il a dit à son employeur que le changement du moteur d'essuie-glace exigeait l'utilisation d'équipement de protection contre les chutes, pour lequel il n'avait pas la formation voulue.

[21] Si M. Buchholz avait l'intention de faire état de préoccupations en matière de sécurité concernant le changement du moteur de l'essuie-glace de la locomotive et de son manque de formation dans l'utilisation de l'équipement de protection contre les chutes afin d'effectuer le travail, il avait le devoir d'informer immédiatement son employeur de ces conditions lorsqu'elles se sont produites. Il existe deux raisons pour lesquelles il faut faire rapport de conditions qui peuvent menacer la santé ou la sécurité des employés sont de deux ordres. La première est de permettre à l'employeur de réévaluer la situation et, au besoin, de déclencher le processus interne de règlement des plaintes prévu à l'article 127.1 du *Code*; la seconde est de permettre le renvoi de la plainte à un agent de santé et de sécurité tel que prévu au paragraphe 128(13) du *Code*.

[22] Ce n'est toutefois pas ce qui s'est produit le 23 novembre. M. Buchholz a attendu qu'on lui demande d'expliquer pourquoi il n'avait pas terminé trois des quatre tâches qui lui avaient été assignées avant d'aborder le fait qu'il n'était pas formé pour utiliser l'équipement de protection contre les chutes. Les réponses de M. Buchholz aux questions suivantes transcrites à partir de l'entrevue avec l'employeur en cette matière sont particulièrement révélatrices:

Q: 19 Veuillez consulter la note de service de W. Wilby du 23 novembre 2004, où vous avez déclaré que vous «ne pouviez pas terminer la pose du moteur d'essuie-glace parce que vous n'aviez pas de protection contre les chutes et n'aviez pas à travailler sur le nez de la locomotive». Est-ce exact?
R: 19 Non, ce n'est pas exact. J'ai déclaré que je ne pouvais pas faire le travail parce que j'avais besoin de protection contre les chutes.

Q: 20 Avez-vous terminé le nettoyage sur la locomotive CP 9020?
R: 20 Non.

Q: 21 Please explain why you did not complete the spot wash on CP 9020?
A: 21 The unit was spotted at 17:30 and I went and got the gauge tester, proceeded to take the panel off and by that time it was time for lunch. After lunch I did my job on the gauges, took the tester back. Then I went to see Don Denyer and asked him about fall protection to do the wiper motor job and he stated I required fall protection, that I needed a harness and I am not trained in that capacity. Then Don Denyer and I proceeded to test the "C" arm with the extension on it. During this time Warrwn Wilby was there watching us test the "C" Arm.

Q: 22 When you found out that you required fall protection and your were not qualified to do the work did you advise your supervisor that you could not complete the change out of the wiper motor on CP 2090?
A: 22 No. I don't think I did.

Q 23 Why did you not advise your supervisor that you could not complete the wiper motor change out on CP 9020?
A 23 Because he should have known that the job required fall protection.

Q 24 Did you make him aware that you were not qualified to wear a harness for fall protection?
A 24 No.

Q25 Why not?
A25 I just didn't.

[*sic*]

Q: 21 Veuillez expliquer pourquoi vous n'avez pas terminé le nettoyage sur la locomotive CP 9020.
R: 21 La locomotive a été installée à 17 h 30 et je suis allé chercher l'appareil d'essai de manomètres, j'ai commencé à enlever le panneau et il était alors l'heure du repas. Après le repas, j'ai fait mon travail sur les manomètres et j'ai rapporté l'appareil d'essai de manomètres. Je suis alors allé voir Don Denyer et je l'ai interrogé sur la protection contre les chutes, pour pouvoir remplacer le moteur d'essuie-glace et il m'a dit que je devais utiliser la protection contre les chutes; je lui ai dit que j'avais besoin d'un baudrier et que je n'ai pas la formation à cet effet. Alors, Don Denyer et moi-même avons procédé au test de l'arceau avec son prolongement. Pendant ce temps, Warren Wilby nous regardait faire le test de l'arceau.

Q: 22 Lorsque vous avez constaté que vous aviez besoin de protection contre les chutes et que vous n'étiez pas qualifié pour faire le travail, avez-vous informé votre superviseur que vous ne pouviez pas effectuer le changement du moteur d'essuie-glace de la locomotive CP 2090?
R: 22 Non, je ne le crois pas.

Q: 23 Pourquoi n'avez-vous pas informé votre superviseur que vous ne pouviez pas finir de changer le moteur d'essuie-glace sur la locomotive CP 9020?
R: 23 Parce qu'il aurait dû savoir que le travail exigeait une protection contre les chutes.

Q: 24 Lui avez-vous fait savoir que vous n'étiez pas qualifié pour porter un baudrier pour vous protéger contre les chutes?
R: 24 Non.

Q: 25 Pourquoi pas?
R: 25 Je ne l'ai tout simplement pas fait.

(traduction)

[23] These responses show little if any safety concern and surely cannot be qualified as the exercise of a right of refusal related to a reasonable belief that there exists a condition of danger to an employee within the meaning of section 128 of the *Code*.

[24] Furthermore, there is no evidence that Mr. Wilby, Mr. Buchholz's supervisor, insisted that he perform the motor wiper change, contrary to any safety concerns Mr. Buchholz may have had. To the contrary, the wiper motor was replaced once it had been brought to another area of track where fall protection was available and was apparently replaced by another employee. All the other incidents reported in the employer's formal investigation indicate that Mr. Buchholz acted quite independently in his choice of tasks and did not raise any safety issues until challenged about his productivity. Consequently, the Board is satisfied that

[23] Ces réponses font état de peu de préoccupation, voire d'aucune, au sujet de la sécurité, et elles ne peuvent certainement pas être considérées comme étant l'exercice d'un droit de refus lié à une conviction raisonnable qu'il existe une situation de danger pour un employé au sens de l'article 128 du *Code*.

[24] En outre, il n'y a aucune preuve selon laquelle M. Wilby, le superviseur de M. Buchholz, a insisté pour qu'il effectue le changement de moteur d'essuie-glace, au mépris des préoccupations de sécurité que M. Buchholz aurait pu avoir. Au contraire, le moteur d'essuie-glace a été remplacé lorsqu'il a été apporté dans un autre secteur de la voie où il existait une protection contre les chutes, et il a apparemment été remplacé par un autre employé. Tous les autres incidents signalés dans l'enquête officielle de l'employeur indiquent que M. Buchholz a agi de façon assez indépendante dans ses choix de tâches et qu'il n'a

Mr. Buchholz was disciplined because he did not complete tasks assigned during his work shift, which did not involve any safety issues.

[25] In light of these circumstances, the Board is unable to find that Mr. Buchholz was seriously concerned about the existence of an unsafe condition, or that he advised the employer in a timely manner as required under section 128(6) of the *Code*, or that his explanation for not completing the tasks during his work shift amounted to the exercise of a right of refusal in accordance with section 128(1) of the *Code*.

[26] As Mr. Buchholz did not comply with subsections 128(1) and 128(6) of the *Code* as required by subsection 133(1) of the *Code*, the Board is without jurisdiction to hear this complaint. It therefore follows that no discipline was issued to Mr. Buchholz as a result of his alleged exercise of any rights under part II of the *Code*.

fait état de problèmes de sécurité que lorsqu'on a mis en cause sa productivité. Par conséquent, le Conseil est convaincu que M. Buchholz a reçu une mesure disciplinaire parce qu'il n'a pas terminé les tâches qui lui ont été assignées pendant son quart de travail, lesquelles ne posaient aucun problème au chapitre de la sécurité.

[25] À la lumière de ces circonstances, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que M. Buchholz se préoccupait sérieusement de l'existence d'une situation peu sécuritaire ou qu'il a informé l'employeur en temps opportun, ainsi qu'il est prévu au paragraphe 128(6) du *Code*, ou que les raisons données pour ne pas avoir terminé les tâches pendant son quart de travail constituaient l'exercice d'un droit de refus conformément au paragraphe 128(1) du *Code*.

[26] Comme M. Buchholz n'a pas respecté les exigences des paragraphes 128(1) et 128(6) du *Code* tel qu'il y était tenu par le paragraphe 133(1) du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour entendre la présente plainte. Il s'ensuit par conséquent qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à M. Buchholz par suite de l'exercice allégué de l'un ou l'autre des droits qui lui sont conférés dans la partie II du *Code*.

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 122.1; 124; 126(1)(g); 127.1; 128(1)(b), 128(6), 128(13); 133, 133(1); 147, 147(a)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 122.1; 124; 126(1)g); 127.1; 128(1)b), 128(6), 128(13); 133, 133(1); 147, 147a)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canada Council of Teamsters,
applicant,
and
Brink's Canada Limited,
respondent,
and
Teamsters Local Union No. 213; General Teamsters, Local Union No. 362; General Teamsters, Local Union 979; Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880; International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers, Local 927; Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 558; Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC); Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 568; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); Teamsters Local Union No. 419,
bargaining agents.

CITED AS: Brink's Canada Limited

Board File: 23078-C

Decision no. 332
September 9, 2005

Application for a bargaining unit review pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for review of bargaining unit structure - Road transportation - The union is seeking to represent all employees of the employer working in all provinces and territories in Canada, excluding office and sales staff, supervisors and those above - When called upon to review the structure of bargaining units, the Board is required to decide a structure of bargaining units that will ensure industrial peace and sound labour relations management - While the policy of the Board is to

Motifs de décision

Conseil canadien des Teamsters,
requérant,
et
Brink's Canada Limited,
intimé,
et
Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters; Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters); Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters; Section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Wharehousemen and Helpers Union); Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts, aides et ouvriers de diverses industries, section locale 927; Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 558; Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC); Union des employés de gros, de détail et de magasin à rayons, section locale 568; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Section locale 419 de la Fraternité internationale des Teamsters,
agents négociateurs.

CITÉ : Brink's Canada Limited

Dossier du Conseil : 23078-C

Décision nº 332
le 9 septembre 2005

Demande de révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande de révision de la structure des unités de négociation - Transport routier - Le syndicat désire représenter tous les employés de l'employeur qui travaillent dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur - Lorsqu'il est appelé à réviser la structure d'unités de négociation, le Conseil doit déterminer une structure d'unités de

favour larger bargaining units, this does not mean that smaller ones are inappropriate - Likewise, the mere fact that the Board has certified units similar to the unit sought by the union in the present matter does not, in the Board's view, suffice to establish that the existing ones are obsolete, inappropriate, complex and so on - The principle that governs all applications is that the *Code* has clearly given the Board discretion to determine the appropriate unit - The Board is not convinced that the fact that the employer is represented at all bargaining tables by the same individuals while the bargaining agents are represented by different individuals is "destructive of the collective bargaining process" - It is not unusual for large employers to have national standards and policies relating to health, pension benefits and crewing (airlines and railways for example) to ensure that their operations are fully integrated and have uniform safety policies - These standards and policies allow the employer to secure large-scale benefits for employees, to coordinate different levels of crew and to develop safety standards to ensure the health and safety of all its employees - There are no immediate concrete benefits, from a labour relations perspective or otherwise, to be gained by undertaking a bargaining unit review at this time, other than for the short-term view of the applicant to see collective bargaining centralized into its hands - While the Board does indeed favour larger bargaining units, this policy must be sustained by some compelling reasons, which are not present here - There is no evidence that the bargaining agents are unable to achieve satisfactory collective agreement because of the employer's interference or that repeated conflicts over labour jurisdiction among the unions have made the current structure dysfunctional - The Board finds that the present bargaining unit structure continues to ensure industrial peace and sound labour relations management and that there is no reason to proceed to a review.

négociation qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail - Bien que la politique du Conseil consiste à favoriser la formation de grandes unités de négociation, cela ne signifie pas que les petites unités ne sont pas habiles à négocier collectivement - De même, le simple fait que le Conseil a accrédité des unités semblables à l'unité que souhaite représenter le syndicat dans la présente affaire ne suffit pas, aux yeux du Conseil, à établir que les unités existantes sont désuètes et complexes, qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement et ainsi de suite - Le principe qui sous-tend toutes les demandes est que le *Code* a clairement donné au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer quelle unité est habile à négocier collectivement - Le Conseil n'est pas convaincu que le fait que l'employeur est représenté à toutes les tables de négociation par les mêmes personnes tandis que les agents négociateurs sont représentés par des personnes différentes est « destructeur pour le processus de négociation collective » - Il n'est pas si inhabituel que de grands employeurs aient des normes et politiques nationales en matière de santé, de prestations de retraite et de dotation des équipes (les compagnies aériennes et ferroviaires, par exemple) afin de s'assurer que leurs activités soient entièrement intégrées et assujetties à des politiques de sécurité uniformes - Ces normes et politiques permettent à l'employeur d'obtenir des avantages sociaux à grande échelle pour les employés, de coordonner différents niveaux d'équipes et d'élaborer des normes de sécurité afin d'assurer la santé et la sécurité de tous ses employés - Procéder à ce moment-ci à la révision des unités de négociation ne permettrait de tirer aucun avantage concret immédiat, sur le plan des relations de travail ou autre, sauf pour ce qui est du projet à court terme du requérant de se voir confier la négociation collective à lui seul - Bien que le Conseil favorise en effet de grandes unités de négociation, cette politique doit être soutenue par des raisons impérieuses, qui ne sont pas présentes ici - Il n'y a aucune preuve que les agents négociateurs sont incapables d'obtenir des conventions collectives satisfaisantes en raison de l'ingérence de l'employeur ou parce que les conflits répétés au sujet de la compétence de chacun des syndicats ont rendu la structure actuelle dysfonctionnelle - Le Conseil estime que la structure actuelle des unités de négociation continue à assurer la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail et qu'il n'y aucune raison d'effectuer une révision.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether an oral hearing is required to adjudicate a matter. In this instance, the Board finds that the investigating officer's report and the parties' written submissions are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Messrs. Gino Castiglio and Daniel Carrier, for the Canada Council of Teamsters;
Mr. John A. Coleman, for Brink's Canada Limited;
Mr. Larry Kowalchuk, for the Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 558;
Ms. Sheila H. Greene, for the Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC).

I - Nature of the Application

[1] On June 27, 2002, the Canada Council of Teamsters (CCT) filed an application for certification pursuant to sections 24 and 32 of the *Code*, seeking to represent all employees of Brink's Canada Limited (the employer or Brink's) working in all provinces and territories in Canada, excluding office and sales staff, supervisors and those above.

[2] The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the CAW), the Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU) and the Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (NAPE), who currently represent certain groups of employees, requested from the Board, and were granted, intervenor status in the present matter.

[3] In a decision dated April 2, 2003, the Board determined that the application should have been made pursuant to section 18.1 of the *Code* and allowed the applicant to amend its application accordingly. The Board also received the parties' submissions concerning the Board's jurisdiction over this matter.

Le Conseil se composait de Me Michele A. Pineau, siégeant seule conformément à l'alinéa14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de décider s'il y a lieu de tenir une audience pour trancher une affaire. Dans la présente affaire, le Conseil est convaincu que le rapport de l'agent enquêteur et les observations écrites des parties sont suffisants pour trancher l'affaire sans tenir une audience.

Procureurs au dossier

Mes Gino Castiglio et Daniel Carrier, pour le Conseil canadien des Teamsters;
Me John A. Coleman, pour Brink's Canada Limited;
Me Larry Kowalchuk, pour l'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 558;
Me Sheila H. Greene, pour la Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC).

I - Nature de la demande

[1] Le 27 juin 2002, le Conseil canadien des Teamsters (CCT) a présenté une demande d'accréditation en vertu des articles 24 et 32 du *Code*, afin de représenter tous les employés de Brink's Canada Limited (l'employeur ou Brink's) travaillant dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur.

[2] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA), l'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons (UEGDMR) et la Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (NAPE), qui représentent actuellement certains groupes d'employés, ont demandé et obtenu du Conseil le statut d'intervenant dans la présente affaire.

[3] Dans une décision datée du 2 avril 2003, le Conseil a déterminé que la demande aurait dû être présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code*, et a permis au requérant de modifier sa demande en conséquence. Le Conseil a aussi reçu les observations des parties au sujet de la compétence du Conseil dans la présente affaire.

II - Background and Facts

[4] The CCT alleges that the bargaining units presently in place are no longer appropriate for collective bargaining and is seeking a national all-employee bargaining unit, excluding office and sales staff, supervisors and those above.

[5] A chronology and overview of the present bargaining unit structure and certified bargaining agents is set out as an appendix at page 16.

[6] As can be seen from the chart, the certification pattern at Brink's is presently based on province-wide units. As well, with the exception of the province of Saskatchewan, all the units are certified under the *Code*. It is also noteworthy that in a decision in *Brink's Canada Limited*, August 22, 2001 (Sask.) (Epp), a labour standards adjudicator determined that Brink's operations and related industrial relations fell under provincial jurisdiction, a decision that was upheld in the Court of Queen's Bench (*Brink's Canada Limited*, March 19, 2002 (Sask.) (MacDonald)).

III - Position of the Parties

A - Canada Council of Teamsters

[7] In light of the Board's determination that the CCT's application would be treated as an application for bargaining unit review under section 18.1 of the *Code*, it submits that it is already certified for one of the Ontario unit as a result of a previous review pursuant to section 18 of the *Code* (order no. 6509-U).

[8] The CCT also submits that the structure of the bargaining units should be reviewed as it is no longer viable or appropriate for collective bargaining. Brink's now operates a complex and integrated network serving customers across Canada under a national contract scheme. The CCT alleges that the employees represented by each of the eight bargaining agents are centralized under the authority of Mr. John Hannah and his assistant, Mr. Richard Moore, who dictate and control all aspects of the collective bargaining process and the administration of the collective agreements. As

II - Contexte et faits

[4] Le CCT allègue que les unités de négociation actuellement en place ne sont plus habiles à négocier collectivement et il demande la formation d'une unité de négociation nationale regroupant tous les employés, à l'exclusion des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur.

[5] Une chronologie et un aperçu de la structure actuelle des unités de négociation et des agents négociateurs accrédités sont inclus a l'annexe de la page 18.

[6] Comme on peut le constater dans le tableau, la structure d'accréditation chez Brink's est actuellement fondée sur des unités à l'échelle provinciale. Par ailleurs, à l'exception de la province de la Saskatchewan, toutes les unités sont accréditées en vertu du *Code*. Il vaut aussi la peine de mentionner que, dans une décision qu'il a rendue dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, 22 août 2001 (Sask.) (Epp), un arbitre des normes du travail a déterminé que les activités de Brink's et les relations de travail connexes relevaient de la compétence provinciale, décision qui a été maintenue par la Cour du Banc de la Reine (*Brink's Canada Limited*, 19 mars 2002 (Sask.) (MacDonald)).

III - Les positions des parties

A - Conseil canadien des Teamsters

[7] À la lumière de la décision du Conseil selon laquelle la demande du CCT serait traitée comme une demande de révision d'unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*, le syndicat soutient qu'il est déjà accrédité à titre de représentant pour l'une des unités de l'Ontario par suite d'une révision effectuée antérieurement en vertu de l'article 18 du *Code* (ordonnance n° 6509-U).

[8] Le CCT soutient aussi qu'il convient de réviser la structure des unités de négociation, car celle-ci n'est plus viable et les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Brink's exploite maintenant un réseau complexe et intégré desservant des clients de tout le Canada en vertu d'un régime de contrats nationaux. Le CCT allègue que les employés représentés par chacun des huit agents négociateurs sont centralisés sous la direction de M. John Hannah et de son adjoint, M. Richard Moore, qui dictent et contrôlent tous les aspects du processus de négociation collective et

an example, in the recent negotiations for the renewal of the collective agreements in British Columbia, Manitoba and Ontario, the employer has taken the position that some important issues pertaining to working conditions fell under a national policy and therefore were excluded from discussion at the regional or local level (i.e., pension, benefits, safety of employees, manning of crews, etc.).

[9] The CCT argues that a single bargaining agent would enable all questions to be dealt with at the bargaining table rather than having working conditions affected by national rules and policies established unilaterally by the employer.

[10] The CCT alleges that the existing structure does not promote sound and harmonious labour relations as evidenced by the most recent lengthy work disruptions and negotiations of collective agreements with the Teamsters locals. Problems encountered during negotiations and the work stoppages could not be addressed by bargaining agents individually. Having the employer represented by the same individuals at all bargaining tables while the bargaining agents are represented by different spokespersons is, in the CCT's opinion, illogical and destructive.

[11] The CCT believes these difficulties are compounded by the fact that the employer has the flexibility of transferring work from one bargaining unit to another and has threatened to transfer work from Winnipeg to Thunder Bay or from British Columbia to Alberta, in situations where there is some crossover of work between various bargaining agents.

[12] The CCT submits that the current bargaining structure is sufficiently disruptive to the collective bargaining process to warrant the consolidation of the existing units. Consolidation into a single national bargaining unit would also be in conformity with the policy of the Board to favour larger national bargaining units which, in turn, would promote the objectives enacted in the Preamble of the *Code*.

[13] The CCT requests that the Board utilize its powers under section 18.1 of the *Code* to determine that the existing bargaining unit structure be reviewed and that

l'application des conventions collectives. Par exemple, lors des négociations récentes pour le renouvellement des conventions collectives en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario, l'employeur a adopté la position selon laquelle certaines questions importantes concernant les conditions de travail relevaient d'une politique nationale et étaient donc exclues de la discussion à l'échelle régionale ou locale (c.-à-d. les pensions, les avantages sociaux, la sécurité des employés, la dotation en personnel des équipes, etc.).

[9] Le CCT soutient que s'il n'y avait qu'un seul agent négociateur, on pourrait traiter toutes les questions à la table de négociation, et les conditions de travail ne seraient pas influencées par des règles et politiques nationales établies de façon unilatérale par l'employeur.

[10] Le CCT allègue que la structure actuelle ne fait pas la promotion de relations de travail saines et harmonieuses, ainsi que l'indiquent les longues interruptions de travail ayant eu lieu récemment et les négociations de conventions collectives avec les sections locales des Teamsters. Les problèmes qui se sont posés pendant les négociations et les arrêts de travail ne pouvaient pas être réglés individuellement par des agents négociateurs. Le fait que l'employeur soit représenté par les mêmes personnes à toutes les tables de négociation tandis que les agents négociateurs sont représentés par des porte-parole différents est, selon le CCT, illogique et destructeur.

[11] Le CCT estime que ces problèmes sont aggravés par le fait que l'employeur a la marge de manoeuvre voulue pour transférer du travail d'une unité de négociation à une autre et qu'il a menacé de transférer du travail de Winnipeg à Thunder Bay ou de la Colombie-Britannique en Alberta dans des situations où il existe un certain chevauchement du travail entre divers agents négociateurs.

[12] Le CCT soutient que la structure de négociation actuelle est suffisamment perturbatrice pour le processus de négociation collective pour justifier le regroupement des unités existantes. Le regroupement en une seule unité de négociation nationale serait aussi conforme à la politique du Conseil de privilégier les grandes unités de négociation nationales, qui favoriseraient les objectifs édictés dans le préambule du *Code*.

[13] Le CCT demande au Conseil d'utiliser ses pouvoirs en vertu de l'article 18.1 du *Code* pour déterminer qu'il convient de réviser la structure actuelle

the parties be given the opportunity to agree on the appropriate bargaining unit, including the determination of which union shall be the bargaining agent and which collective agreement will be applicable to those employees.

B - Brink's Canada Limited

[14] In the event of a Board decision to undertake a bargaining unit review, the employer challenges the union's constitutional status under section 32 of the *Code*. The employer argues that the CCT has failed to make a *prima facie* case for undertaking a bargaining unit review, and that its application is not supported by either the employer or any of the other unions, whether the NAPE, the RWDSU or the CAW.

[15] It notes that the CCT had previously advanced that the most appropriate bargaining unit structure to promote industrial peace was one of province-wide units and, in 1994, secured an Ontario unit that excludes Ottawa. In 1998, the CCT filed an application for a national bargaining unit, which it withdrew. In 2001 (*Brink's Canada Limited*, August 1, 2002 (CIRB LD 702)), the Western Canada Council of Teamsters (WCCT) filed an application to represent Teamsters locals in Western Canada, which it withdrew as a result of the employer raising a jurisdictional objection. The employer states it is again facing the disruptive effects of see-saw applications and submits that the present application appears to have more to do with the Teamsters' political considerations and expansion opportunities than it does with bargaining unit appropriateness or a labour relations purpose.

[16] The employer refers to *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, and the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) in support of its position that the Board does not undertake a review in the absence of detailed or factual submissions in support of an application. It alleges that the CCT's two-page list of vague, undetailed and in some case gratuitous allegations with few supporting documents does not provide a factual basis for the CCT's allegation of serious problems with the bargaining unit structure that would warrant the Board embarking upon a review of the bargaining unit structure.

des unités de négociation et de donner aux parties l'occasion de s'entendre sur l'unité de négociation habile à négocier, y compris la détermination du syndicat qui sera l'agent négociateur et de la convention collective qui s'appliquera à ces employés.

B - Brink's Canada Limited

[14] Dans le cas où le Conseil déciderait d'entreprendre une révision des unités de négociation, l'employeur conteste le statut constitutionnel du syndicat en vertu de l'article 32 du *Code*. L'employeur soutient que le CCT n'a pas fait la preuve qu'il convient à première vue d'entreprendre une révision des unités de négociation et que sa demande n'est soutenue ni par l'employeur ni par aucun des autres syndicats, qu'il s'agisse de la NAPE, du SDGMR ou des TCA.

[15] L'employeur fait remarquer que le CCT a soutenu par le passé que la structure d'unités de négociation la plus habile à promouvoir la paix industrielle était une structure formée d'unités à l'échelle provinciale et, en 1994, a obtenu une unité ontarienne qui exclut Ottawa. En 1998, le CCT a présenté une demande d'unité de négociation nationale, qu'il a retirée. En 2001 (*Brink's Canada Limited*, 1 août 2002 (CCRI LD 702)), le Western Canada Council of Teamsters (WCCT) a présenté une demande pour représenter les sections locales des Teamsters dans l'Ouest du Canada, demande qu'elle a retirée après que l'employeur eut présenté une objection de compétence. L'employeur indique qu'il fait de nouveau face aux effets perturbateurs des demandes à répétition et soutient que la présente demande semble concerner davantage les considérations politiques et les occasions d'expansion des Teamsters que l'habileté des unités de négociation à négocier collectivement ou un objet lié aux relations de travail.

[16] L'employeur renvoie à *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, et au *Règlement sur le Conseil canadien des relations industrielles, 2001* (le *Règlement*) pour soutenir sa position selon laquelle le Conseil n'entreprend pas une révision en l'absence d'observations détaillées ou factuelles à l'appui d'une demande. Il allègue que la liste de deux pages du CCT renfermant des allégations vagues, peu détaillées et parfois gratuites avec peu de documents à l'appui n'offre aucun fondement factuel à l'appui de l'allégation du CCT selon laquelle la structure des unités de négociation pose de graves difficultés qui justifieraient que le Conseil s'engage dans une révision de celle-ci.

[17] The employer argues that even though it has been under the spectre of bargaining unit review applications over an extensive period of time, it has continued to achieve collective agreements with all of the units, which, in its opinion, confirms the appropriateness of the present structure. In Ontario, the CCT is but a conglomeration of independent Teamsters locals and does not operate as a council of trade unions, with the consequence that each Teamsters local is giving a separate notice to bargain.

[17] L'employeur soutient que même s'il a senti la menace de demandes de révision des unités de négociation pendant une période prolongée, il a continué de conclure des conventions collectives avec toutes les unités, ce qui, à son avis, confirme que les unités qui forment la structure actuelle sont habiles à négocier collectivement. En Ontario, le CCT est simplement un assemblage hétéroclite de sections locales indépendantes des Teamsters qui ne fonctionne pas comme un conseil de syndicats, ce qui fait que chaque section locale des Teamsters envoie un avis de négociation distinct.

[18] The employer provided some statistical evidence concerning its interprovincial and intraprovincial truck runs and the percentage of national contracts negotiated with customers. It submits that the mere fact that some of its customers are seeking national contracts does not support the CCT's case, as there are distinct rates and conditions in each local or regional agreement that should be persuasive in maintaining the current structure.

[18] L'employeur a fourni certaines données statistiques concernant les parcours interprovinciaux et intraprovinciaux des camions et le pourcentage de contrats nationaux négociés avec les clients. Il soutient que le simple fait que certains de ses clients recherchent des contrats nationaux ne vient pas appuyer les prétentions du CCT, car il existe des taux et conditions distincts dans chaque convention locale ou régionale qui devraient convaincre le Conseil de maintenir la structure actuelle.

[19] The employer admits that employees may perform similar duties in each location, but argues that geographical and local market conditions must be considered. For example, bargaining agents have sought to preserve separate benefit plans and brought different priorities at each bargaining table and regional managers have the authority to deal with labour relations issues. Moreover, the employer's internal labour relations specialists (Messrs. Hannah and Moore) are advisors but do not dictate or control collective bargaining.

[19] L'employeur reconnaît que les employés effectuent peut-être des tâches semblables dans chaque établissement, mais il soutient que les conditions géographiques et les conditions des marchés locaux doivent être prises en compte. Par exemple, les agents négociateurs ont cherché à préserver des régimes d'avantages sociaux distincts et ont abordé des priorités différentes à chaque table de négociation, tandis que les directeurs régionaux ont le pouvoir de traiter des questions de relations de travail. En outre, les spécialistes internes de l'employeur en matière de relations de travail (MM. Hannah et Moore) sont des conseillers, mais ils ne dictent pas ni ne contrôlent les négociations collectives.

[20] The employer submits that such factors as its employee handbook and security policies have remained constant since the CCT applied for province-wide units. The employer denies that the current bargaining unit structure has caused labour relations conflicts. The only disruption was at the last round of negotiations in Manitoba when the WCCT attempted to gain a western certification during a strike. Delays, if any, were created by the CCT's several applications for bargaining unit review. Finally, the employer submits that recent continuous review

[20] L'employeur soutient que des facteurs comme son manuel des employés et ses politiques de sécurité sont restés constants depuis que le CCT a fait une demande d'unités provinciales. L'employeur nie que la structure actuelle des unités de négociation ait entraîné des conflits de travail. La seule perturbation s'est produite lors de la dernière ronde de négociations au Manitoba, où le WCCT a tenté d'obtenir une accréditation dans l'Ouest pendant une grève. Les retards, s'il y a eu des retards, ont été créés par les nombreuses demandes de révision des unités de négociation présentées par le

applications are time consuming, costly for the parties and do not promote constructive labour relations.

C - Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees

[21] The NAPE argues that a bargaining unit review application is not appropriate because district collective agreements apply to other groups of employees covered by this application and their wishes not to be represented by the Teamsters should be respected. The NAPE submits that should the Board grant the CCT's application, there should be no impact on its bargaining authority.

[22] In the alternative, the NAPE submits that a nation-wide bargaining unit runs contrary to the established approach of bargaining unit structure based on a regional or provincial bargaining scheme. It argues that most transfers and movements of employees occur on a local or regional basis and that any mobility considerations are not justified. The NAPE contends that it is not sufficient to show that the proposed bargaining unit may be more appropriate than what currently exists; there must be compelling reasons why the bargaining structure is no longer appropriate.

[23] The NAPE alleges that this is an attempt by the CCT to increase its membership without additional membership support. It denies that working conditions and the application of national policies were the source of difficulties during the last round of bargaining and that the existing bargaining unit structure has interfered with its ability to address issues at the bargaining table. The NAPE submits that the existing bargaining unit structure remains for the employer's type of operation.

D - National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union (CAW-Canada)

[24] The CAW agrees that Brink's is a Canada-wide operation and even a North America-wide operation but submits the branch structure continues to have a

CCT. Enfin, l'employeur soutient que les récentes demandes continues de révision prennent du temps, sont coûteuses pour les parties et ne favorisent pas des relations de travail constructives.

C - Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees

[21] La NAPE soutient qu'une demande de révision des unités de négociation n'est pas appropriée parce que les conventions collectives régionales s'appliquent à d'autres groupes d'employés couverts par la présente demande et que leur volonté de ne pas être représentés par les Teamsters devrait être respectée. La NAPE soutient que si le Conseil accueille la demande du CCT, il ne devrait y avoir aucune répercussion sur son pouvoir de négociation.

[22] Par ailleurs, la NAPE soutient qu'une unité de négociation nationale est contraire à l'approche établie d'une structure d'unités de négociation basée sur un régime de négociation régional ou provincial. Elle soutient que la plupart des transferts et des mutations d'employés se produisent à l'échelle locale ou régionale et que les considérations de mobilité ne sont pas justifiées. La NAPE soutient qu'il ne suffit pas de démontrer que l'unité de négociation proposée peut être plus habile à négocier collectivement que ce qui existe actuellement; il doit y avoir des raisons impérieuses pour lesquelles la structure de négociation n'est plus habile à négocier.

[23] La NAPE allègue qu'il s'agit d'une tentative par le CCT d'accroître le nombre de ses membres sans avoir à obtenir un appui supplémentaire auprès de ceux-ci. Elle nie que les conditions de travail et l'application des politiques nationales aient été une source de problèmes au cours de la dernière ronde de négociation et que la structure actuelle d'unités de négociation ait nui à sa capacité de résoudre des problèmes à la table de négociation. La NAPE soutient que la structure actuelle d'unités de négociation reste celle qui convient au type d'activités de l'employeur.

D - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

[24] Le TCA reconnaît que Brink's a des activités à l'échelle du Canada et même de l'Amérique du Nord, mais il soutient que la structure de succursales continue

significant impact on collective bargaining and the appropriateness of the existing structure.

[25] The CAW agrees the work is similar but indicates that it has, in Ottawa, negotiated the position of "rover," which does not exist in branches where the Teamsters are certified. The CAW notes that Brink's success is due to the fact that each branch operates as a separate profit centre under the direction of a branch manager. The CAW submits it deals with both the employer's labour relations specialists and the branch manager as it relates to collective bargaining and the application of the collective agreement, and that collective agreements have been achieved to the satisfaction of the members.

[26] The CAW has bargained its own benefit package, but has accepted the company-wide pension plan with some local variances, although they may bargain changes in the future. The hiring at the Ottawa-Cornwall branch is done locally and there is no movement of workers between branches. Furthermore, changing the CAW's bid system to a Teamsters bid system would seriously undermine its members' hard-won seniority rights.

[27] The CAW argues that the CCT has failed to cite any changes in the employer's operations that demonstrate why the existing branch-based structure is no longer appropriate and states that it has not encountered any difficulties in renewing its collective agreements. While the crossover of work is possible, it states that this has not happened at the Ottawa-Cornwall branch.

[28] The CAW argues that the CCT has failed to address the legal test of a bargaining unit no longer being appropriate and that the application is merely an attempt by the CCT to raid other trade unions under the pretext that a different bargaining unit structure would solve its problems at the bargaining table. The CAW points out that the Ottawa-Cornwall branch unit broke away from the Teamsters in 1985 and that membership continues to be unanimous in its desire to stay with the CAW and not join the Teamsters.

d'avoir des répercussions importantes sur les négociations collectives et sur l'habileté à négocier de la structure existante.

[25] Le TCA reconnaît que le travail est semblable, mais il indique qu'à Ottawa il a négocié le poste de « patrouilleur », qui n'existe pas dans les succursales où les Teamsters sont accrédités. Le TCA fait observer que le succès de Brink's est attribuable au fait que chaque succursale fonctionne comme un centre de profit distinct sous la direction d'un directeur de succursale. Le TCA soutient qu'il traite avec les spécialistes des relations de travail de l'employeur et avec le directeur de la succursale pour ce qui est de la négociation collective et de l'application de la convention collective, et que les conventions collectives ont été conclues à la satisfaction des membres.

[26] Le TCA a négocié son propre ensemble d'avantages sociaux, mais il a accepté le régime de pension offert à l'échelle de la société avec certaines variations au niveau local, bien qu'il soit susceptible de négocier des modifications à l'avenir. L'embauche à la succursale d'Ottawa-Cornwall se fait à l'échelle locale, et il n'existe aucun mouvement de travailleurs entre les succursales. En outre, le fait de remplacer le processus de postulation de parcours du TCA par celui des Teamsters nuirait gravement aux droits d'ancienneté que ses membres ont acquis de haute lutte.

[27] Le TCA soutient que le CCT n'a invoqué, en ce qui concerne les activités de l'employeur, aucun changement qui démontre pourquoi la structure existante fondée sur les succursales ne convient plus, et il indique qu'il n'a connu aucune difficulté dans le renouvellement de ses conventions collectives. Bien que le chevauchement de travail soit possible, il indique que cela ne s'est pas produit à la succursale d'Ottawa-Cornwall.

[28] Le TCA soutient que le CCT n'a pas satisfait au critère juridique d'une unité de négociation qui n'est plus habile à négocier collectivement et que la demande constitue simplement une tentative par le CCT de faire du maraudage chez les autres syndicats sous prétexte qu'une structure différente des unités de négociation résoudrait ses problèmes à la table de négociation. Le TCA souligne que l'unité de la succursale d'Ottawa-Cornwall s'est séparée des Teamsters en 1985 et que les membres restent unanimes à souhaiter rester avec le TCA et à ne pas adhérer aux Teamsters.

E - Retail, Wholesale and Department Store Union

[29] The RWDSU is the certified bargaining agent for employees in Regina, Saskatoon and Prince Albert, Saskatchewan.

[30] The RWDSU submits that the unit applied for by the CCT is not appropriate because there exists a collective agreement, the employees wish to continue to be represented by the RWDSU, and the CCT's application is nothing more than a raid on the RWDSU.

[31] The RWDSU submits that it should be excluded from the application on the basis that the employer's business operations and related labour relations have already been declared to be under provincial jurisdiction. The RDWSU states that the Board has no authority to overturn the Saskatchewan Court of Queen's Bench decision and allow the CCT's application to succeed.

IV - Analysis and Decision

[32] When called upon to review the structure of bargaining units, the Board is required to decide a structure of bargaining units that will ensure industrial peace and sound labour relations management. Previous decisions have made it clear that the Board will not establish a global review without certain criteria having been met. Specifically, the applicant has the burden of showing that the existing bargaining units are no longer appropriate. The following extract from *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023) is particularly relevant to the situation at hand:

> **What is clear from these decisions, apart from the fact recognized by all that each is an individual case, is that it must be established that the units are not or are no longer appropriate, that they are complex or obsolete, depending on the vocabulary used in the particular decision. In other words, the applications have to be based on reasons associated with the organization of sound labour relations.**
>
> **Therefore, the Board will not welcome from an employer, any more than it would from a union, applications based on short-term opportunism that is designed, for example, to short-circuit the bargaining process.** On each occasion, the Board must carefully weigh the reasons supporting the application in terms of the principles cited earlier, i.e. the

E - Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons

[29] L'UEGDMR est l'agent négociateur accrédité pour les employés à Regina, Saskatoon et Prince Albert (Saskatchewan).

[30] L'UEGDMR soutient que l'unité faisant l'objet de la demande du CCT n'est pas habile à négocier collectivement parce qu'il existe une convention collective, que les employés souhaitent continuer d'être représentés par l'UEGDMR et que la demande du CCT n'est rien de moins que du maraudage contre l'UEGDMR.

[31] L'UEGDMR soutient qu'il devrait être exclu de la demande parce que les activités commerciales de l'employeur et les relations de travail connexes ont déjà été déclarées de compétence provinciale. L'UEGDMR déclare que le Conseil n'a aucun pouvoir de renverser la décision de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan et de faire droit à la demande du CCT.

IV - Analyse et décision

[32] Lorsqu'il est appelé à réviser la structure d'unités de négociation, le Conseil doit déterminer une structure d'unités de négociation qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail. Les décisions antérieures indiquent clairement que le Conseil n'effectue pas de révision globale sans que certains critères soient remplis. Plus précisément, le requérant a le fardeau de démontrer que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. L'extrait suivant de *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023) est particulièrement pertinent dans la présente affaire :

> **Ce qui ressort de ces décisions, mis à part le fait reconnu de tous que chaque cas est un cas d'espèce, c'est qu'il doit être démontré que les unités ne sont pas ou plus habiles, qu'elles sont complexes ou désuètes, selon le vocabulaire utilisé dans l'une ou l'autre de ces décisions. Autrement dit, ces demandes doivent être fondées sur des motifs relevant de l'organisation de saines relations de travail.**
>
> **Ainsi le Conseil n'accueillera pas venant d'un employeur, pas plus qu'il ne le ferait venant d'un syndicat, de demandes fondées sur un opportunisme à courte vue visant par exemple à court-circuiter le processus de négociation.** Le Conseil doit à chaque fois soupeser les motifs à l'appui de la demande en regard des principes cités plus haut du caractère

definitive character of its decisions and the stability of labour relations. ...

(page 105; emphasis added)

[33] In *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, the Board reviewed the criteria that apply to the reconfiguration of bargaining units since the amendments to the *Code* that took effect on January 1, 1999:

[60] The question of reconfiguring the units is not exempt from the fundamental objectives of the *Code* of which the Board is required to establish the practical side. Accordingly, the reconfiguration of bargaining units must promote the employees' exercise of the rights conferred by the *Code* while enabling the business to be operated properly. The Board must therefore deal with a reconfiguration with a sufficiently long-term vision to contribute to the development of relations between the bargaining agents and the employer with regard to the proposed units. While considering these general principles, the Board will nonetheless take into account the specific facts of each application.

[61] ... From this case law, the Board observed that the purpose of an application for review is not to systematically criticize the existing units, but rather to make a structure that has evolved more rational. Moreover, the community of interest that serves to define the rights of employees must take into account the configuration of the business at the same time as its activity and its specific environment in relation to the conclusion of one or more collective agreements to provide a framework for collective relations. Since the focus here is not to ensure or preserve access to the negotiation process, the Board is required to evaluate how the current system is no longer appropriate, and with what it should be replaced, depending on the circumstances of each application for reconfiguration.

[62] It must also be remembered that the legislative provisions have been amended since these decisions and that the Board must now take into account the principles that led to this revision of the *Code*. In its review of the Board of the time, *Seeking a Balance*: *Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), observed that the *Code* was silent on the criteria and reasoning that was to guide it in its decision making. Regardless of the section under which the reconfiguration is being applied for, the terms and conditions applied by the Board will be the same. It is for that reason that the elements raised in the aforementioned Sims Report are of definite interest in this case (see pages 67 to 70). The substance is as follows.

[63] Because of a changing workforce within a business, the certified units may become archaic, either because established position titles or job groups are obsolete or because the units have become too large. On the one hand, the redefinition of bargaining units has such an impact on the labour structure that it may threaten its very foundations with the employees it represents. On the other hand, over the long term, these changes may have a positive effect on labour relations if, following a reorganization or technological change, certain positions have disappeared or the community of interest on

définitif de ses décisions et de la stabilité des relations de travail ...

(page 105; c'est nous qui soulignons)

[33] Dans *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, le Conseil a examiné les critères qui s'appliquent à la reconfiguration d'unités de négociation depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1999, des modifications au *Code* :

[60] La question de la reconfiguration des unités n'échappe pas aux objectifs fondamentaux du *Code* dont le Conseil est appelé à établir le volet pratique. En conséquence, la reconfiguration des unités de négociation doit promouvoir l'exercice par les employés des droits conférés par le *Code*, tout en permettant une exploitation judicieuse de l'entreprise. Le Conseil doit donc aborder une reconfiguration avec une vision à suffisamment long terme pour contribuer à l'épanouissement des relations entre les agents négociateurs et l'employeur en regard des unités proposées. Tout en considérant ces principes généraux, le Conseil tiendra compte néanmoins des faits particuliers de chaque demande.

[61] ... De cette jurisprudence, le Conseil retient que le but recherché dans l'étude d'une demande de révision n'est pas de critiquer systématiquement les unités existantes, mais plutôt d'instaurer une plus grande rationalité dans une structure qui a évolué. De plus, la communauté d'intérêts qui sert à définir les droits des employés doit tenir compte à la fois de la configuration de l'entreprise, de son exploitation et de son environnement particulier en regard de la conclusion d'une ou des conventions collectives pour encadrer les rapports collectifs. Comme l'accent ici n'est pas d'assurer ou de préserver l'accès au processus de négociation, le Conseil est tenu d'évaluer en quoi le régime actuel n'est plus approprié, et par quoi il doit être remplacé, selon les circonstances de chaque demande de reconfiguration.

[62] Il faut aussi se rappeler que les dispositions législatives ont été modifiées depuis ces décisions et que le Conseil doit maintenant tenir compte des principes qui ont amené ce remaniement du *Code*. Lors de son étude du Conseil de l'époque, *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), a constaté que le *Code* était silencieux sur les critères et le raisonnement qui devaient le guider dans sa prise de décision. Quel que soit l'article en vertu duquel la reconfiguration est demandée, les modalités appliquées par le Conseil seront les mêmes. C'est ainsi que les éléments soulevés par le rapport Sims, sont d'un intérêt certain à la présente instance (voir les pages 75 à 77). En voici la substance.

[63] L'évolution des effectifs d'une entreprise peut faire en sorte que les unités accréditées deviennent archaïques, soit parce que les titres de postes ou groupes d'emploi tels qu'établis sont dépassés, soit parce que les unités sont devenues trop nombreuses. D'une part, la redéfinition des unités de négociation a un tel effet sur la structure syndicale qu'elle peut menacer ses assises avec les employés qu'elle représente. D'autre part, à long terme, ces changements peuvent profiter aux relations de travail, si à la suite d'une réorganisation ou de changements technologiques, certaines fonctions ont disparu ou

which the original configuration was based is modified. In other words, the social, economic and technological conditions within the business have changed to such an extent that the existing structure of the units has become too cumbersome and must be simplified; otherwise, jurisdictional conflicts threaten to paralyze the business' development.

[64] To obtain a redefinition of the certified units, the parties must demonstrate that: the existing units hamper labour relations, the proposed unit is more appropriate and more likely to lead to more harmonious relations, the interests of the members in the various bargaining units are no longer diverging, and thus that the existing structure is no longer valid.

(pages 27-29)

la communauté d'intérêts sur laquelle reposait la configuration originale se trouve modifiée. C'est dire que les conditions sociales, économiques et technologiques de l'entreprise auront changé à un point tel que la structure existante des unités est devenue trop lourde et doit être simplifiée, sinon les conflits de juridiction menacent de paralyser le développement de l'entreprise.

[64] Pour obtenir la redéfinition des unités accréditées, les parties doivent démontrer que : les unités existantes nuisent aux relations de travail, que l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir des relations plus harmonieuses, que les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents et donc, que la structure existante n'est pas valable.

(pages 27 - 29)

[34] As will be seen through a discussion of each of the CCT's arguments, it is not certain that this application satisfies the criteria just reviewed. While the policy of the Board is to favour larger bargaining units, this does not mean that smaller ones are inappropriate. Likewise, the mere fact that the Board has certified units similar to the unit sought by the union in the present matter does not, in the Board's view, suffice to establish that the existing ones are obsolete, inappropriate, complex and so on. The principle that governs all applications is that the *Code* has clearly given the Board discretion to determine the appropriate unit. It is in this context that the CCT's submission that a reconfiguration of the bargaining units is warranted.

[34] Comme nous le verrons au moyen d'une analyse de chacun des arguments du CCT, il n'est pas certain que la présente demande réponde aux critères que nous venons d'examiner. Bien que la politique du Conseil consiste à favoriser la formation de grandes unités de négociation, cela ne signifie pas que les petites unités ne sont pas habiles à négocier collectivement. De même, le simple fait que le Conseil a accrédité des unités semblables à l'unité que souhaite représenter le syndicat dans la présente affaire ne suffit pas, aux yeux du Conseil, à établir que les unités existantes sont désuètes et complexes, qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement et ainsi de suite. Le principe qui sous-tend toutes les demandes est que le *Code* a clairement donné au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer quelle unité est habile à négocier collectivement. C'est dans ce contexte que l'argument du CCT en faveur d'une reconfiguration des unités de négociation est justifié.

[35] The CCT's first argument is that the employer operates a fully integrated network that serves customers in all parts of Canada and concurrent with this, Brink's larger clients operate under national contracts. This may be a convincing argument as it relates to the Board's jurisdiction; however, the CCT has not demonstrated how this is a labour relations consideration for reconfiguring the bargaining units. While consideration is given to the organization of the employer's operations, this factor, in an of itself, is not determinative. Other elements must be present for the Board to conclude that the bargaining units need to be reconfigured.

[35] Le premier argument du CCT est que l'employeur exploite un réseau entièrement intégré qui dessert des clients dans toutes les parties du Canada et que, en outre, les plus grands clients de Brink's sont assujettis à des contrats nationaux. Cela peut constituer un argument convaincant à l'égard de la compétence du Conseil; toutefois, le CCT n'a pas démontré en quoi il s'agit là d'une considération relative aux relations de travail qui justifie la reconfiguration des unités de négociation. L'organisation des activités de l'employeur est prise en considération, mais ce facteur n'est pas en soi déterminant. Il faut d'autres éléments pour que le Conseil conclue que les unités de négociation doivent être reconfigurées.

[36] The CCT's second argument is that Brink's employees in each of the eight bargaining units perform similar functions and have similar needs and

[36] Le deuxième argument du CCT est que les employés de Brink's dans chacune des huit unités de négociation remplissent des fonctions semblables et ont

preoccupations. This rather terse statement is not supported by any examples of how this has an impact on any labour relations issues, or whether this is a change from what existed in the past, or how this state of affairs has become significant in terms of how the employer operates or deals with the bargaining agents.

des besoins et des préoccupations semblables. Cette déclaration plutôt laconique n'est soutenue par aucun exemple de la façon dont cette situation a des répercussions sur les questions de relations de travail, ou s'il s'agit d'un changement par rapport à ce qui a existé par le passé ou comment cette situation est devenue importante en ce qui concerne la manière dont l'employeur fonctionne ou se conduit à l'égard des agents négociateurs.

[37] The CCT's third argument is that collective bargaining and the administration of collective agreements, decisions and policies pertaining to human resources have become centralized and that the employer has implemented national and uniform policies concerning pension benefits, operational rules, employee safety, the manning of crews, and so on. Also related to this argument is the fact that national policies apparently cannot be discussed at the bargaining table. To this, the CCT adds that a contingency of eight bargaining agents does not allow any of them to properly address questions at the bargaining table and consequently, that a single bargaining agent is needed to collectively address these issues. This statement is contradicted by the employer's argument that its human resources specialists act as advisors to the branch managers who have local authority over labour relations issues and collective bargaining. The intervening unions state that they have accepted these national policies and have been able in some cases, such as with the CAW, to negotiate around them. The intervenors also submit that local or regional bargaining has not impeded the success of collective bargaining or the existing labour management relationship.

[37] Le troisième argument du CCT est que la négociation collective et l'administration des conventions collectives, des décisions et des politiques concernant les ressources humaines ont été centralisées et que l'employeur a mis en oeuvre des politiques nationales et uniformes concernant les prestations de retraite, les règles d'exploitation, la sécurité des employés, la dotation en personnel des équipes, et ainsi de suite. Cet argument est rattaché au fait que les politiques nationales ne peuvent apparemment pas être discutées à la table de négociation. À cela, le CCT ajoute qu'un groupe de huit agents négociateurs ne permet à aucun d'entre eux de traiter correctement les questions à la table de négociation et, par conséquent, qu'il faut un agent négociateur unique pour résoudre collectivement ces problèmes. Cette déclaration est contredite par l'argument de l'employeur selon lequel ses spécialistes en ressources humaines agissent comme conseillers aux directeurs de succursale, qui détiennent les pouvoirs nécessaires, à l'échelle locale, pour régler les questions de relations du travail et mener les négociations collectives. Les syndicats intervenants indiquent qu'ils ont accepté ces politiques nationales et qu'ils ont pu dans certains cas, tel que dans le cas des TCA, les contourner dans le cadre des négociations. Les intervenants soutiennent aussi que la négociation locale ou régionale n'a pas entravé le succès de la négociation collective ni porté atteinte à la relation patronale-syndicale existante.

[38] The Board notes that the CCT merely states generalities and has not provided any concrete examples of the difficulties at the bargaining table. The Board is aware that in October 2000, **Teamsters** bargaining unit employees in Manitoba went on strike and a complaint of unfair labour practice was the subject of a decision by the Board (see *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1). However, there are no further examples of bargaining impasses, successful unfair labour practice complaints related to collective bargaining or any job action that would support unsuccessful bargaining allegations. Other than the previously cited strike and consequent

[38] Le Conseil note que le CCT énonce simplement des généralités et qu'il ne fournit aucun exemple concret de difficultés à la table de négociation. Le Conseil est au courant du fait qu'en octobre 2000, des employés de l'unité de négociation des Teamsters au Manitoba ont fait la grève et qu'une plainte de pratique déloyale de travail a fait l'objet d'une décision du Conseil (voir *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI nº 175; et 84 CLRBR (2d) 1). Toutefois, il n'y a aucun autre exemple d'impasses dans les négociations, de plaintes de pratique déloyale du travail accueillies, se rapportant à la négociation collective, ou d'autres moyens de pression, qui viendrait étayer des allégations

lockout, there are no further work disruptions documented by the CCT as part of its pleadings, nor are there further examples of other complaints relating to the length of negotiations or how the bargaining agents have been unable to address certain issues at the bargaining table. Brink's has been the subject of considerable litigation over the years, having to do with the composition of bargaining units and the employer's earlier attempts at fragmenting them. There have been a number of unfair labour practice complaints relating to negotiations and the application of collective agreements. However, in recent years, the labour relations situation seems to have stabilized somewhat. It is of note that the CCT has referred to none of these events in support of its present application.

de négociation infructueuse. Outre la grève mentionnée précédemment et le lock-out qui a suivi, il n'y a eu aucune autre interruption de travail documentée par le CCT dans le cadre de son plaidoyer ni d'autres exemples de plaintes concernant la longueur des négociations ou la manière dont les agents négociateurs ont été incapables de résoudre certains problèmes à la table de négociation. Brink's a fait l'objet de litiges considérables au fil des ans, concernant la composition des unités de négociation et les tentatives antérieures de l'employeur de les fragmenter. Il y a eu un certain nombre de plaintes de pratique déloyale de travail concernant les négociations et l'application des conventions collectives. Toutefois, ces dernières années, la situation des relations de travail semble s'être quelque peu stabilisée. Il y a lieu de noter que le CCT n'a fait allusion à aucun de ces événements pour soutenir sa présente demande.

[39] The Board is not convinced that the fact that the employer is represented at all bargaining tables by the same individuals while the bargaining agents are represented by different individuals is "destructive of the collective bargaining process." It is not unusual for large employers to have national standards and policies relating to health, pension benefits and crewing (airlines and railways for example) to ensure that their operations are fully integrated and have uniform safety policies. These standards and policies allow the employer to secure large-scale benefits for employees, to coordinate different levels of crew and to develop safety standards to ensure the health and safety of all its employees. The CCT has not provided any examples as to how such policies and standards are detrimental to the bargaining relationship, or how the existing bargaining units have become dysfunctional or inappropriate for collective bargaining because of these policies and standards.

[39] Le Conseil n'est pas convaincu que le fait que l'employeur est représenté à toutes les tables de négociation par les mêmes personnes tandis que les agents négociateurs sont représentés par des personnes différentes est « destructeur pour le processus de négociation collective ». Il n'est pas si inhabituel que de grands employeurs aient des normes et politiques nationales en matière de santé, de prestations de retraite et de dotation des équipes (les compagnies aériennes et ferroviaires, par exemple) afin de s'assurer que leurs activités soient entièrement intégrées et assujetties à des politiques de sécurité uniformes. Ces normes et politiques permettent à l'employeur d'obtenir des avantages sociaux à grande échelle pour les employés, de coordonner différents niveaux d'équipes et d'élaborer des normes de sécurité afin d'assurer la santé et la sécurité de tous ses employés. Le CCT n'a fourni aucun exemple de la manière dont ces politiques et normes nuisent à la relation de négociation ou de la manière dont les unités de négociation existantes sont devenues dysfonctionnelles ou inhabiles à négocier collectivement en raison de ces politiques et normes.

[40] Nor has the CCT, other than by its statements, provided any examples of when and how the employer has used its flexibility to transfer work from one bargaining unit to the other or has acted on its alleged threat to do so. There is no evidence that there has been any erosion of bargaining units or work transfer between bargaining units to the CCT's detriment.

[40] À l'exception de ses déclarations, le CCT n'a pas non plus fourni d'exemples du moment et de la manière dont l'employeur a utilisé sa marge de manoeuvre pour transférer du travail d'une unité de négociation à une autre ou a donné suite à sa menace alléguée de le faire. Il n'y a aucune preuve qu'il y ait eu érosion des unités de négociation ou transfert de travail entre les unités de négociation au détriment du CCT.

[41] Accordingly, there are no immediate concrete benefits, from a labour relations perspective or

[41] Par conséquent, procéder à ce moment-ci à la révision des unités de négociation ne permettrait de tirer

otherwise, to be gained by undertaking a bargaining unit review at this time, other than for the short-term view of the applicant to see collective bargaining centralized into its hands. While the Board does indeed favour larger bargaining units, this policy must be sustained by some compelling reasons, which are not present here. Notably, the other bargaining agents and the employer have denied every factor or allegation set forth by the CCT in its application, to which the CCT has not provided any response.

[42] In light of these circumstances, the Board is of the view that the CCT has presented no compelling circumstances that favour a review of the configuration of the bargaining units at this time. The facts reported in this case do not indicate that the current structure of the bargaining units is obsolete or that the number of units hampers the power relationship between the employer and its unions or even between the units represented by the CCT. There is no evidence that the bargaining agents are unable to achieve satisfactory collective agreements because of the employer's interference or that repeated conflicts over labour jurisdiction among the unions have made the current structure dysfunctional. In the present case, the Board finds that the present bargaining unit structure continues to ensure industrial peace and sound labour relations management and that there is no reason to proceed to a review.

[43] For these reasons, the CCT's application is hereby dismissed.

aucun avantage concret immédiat, sur le plan des relations de travail ou autre, sauf pour ce qui est du projet à court terme du requérant de se voir confier la négociation collective à lui seul. Bien que le Conseil favorise en effet de grandes unités de négociation, cette politique doit être soutenue par des raisons impérieuses, qui ne sont pas présentes ici. Fait à noter, les autres agents négociateurs et l'employeur ont nié tout facteur ou allégation présenté par le CCT dans sa demande, et le CCT n'a fourni aucune réponse à cet égard.

[42] À la lumière de ces circonstances, le Conseil est d'avis que le CCT n'a présenté aucune circonstance impérieuse qui favorise une révision de la configuration des unités de négociation pour l'instant. Les faits rapportés dans la présente affaire n'indiquent pas que la structure actuelle des unités de négociation est désuète, ou que le nombre d'unités entrave la relation de pouvoir entre l'employeur et ses syndicats ou même entre les unités représentées par le CCT. Il n'y a aucune preuve que les agents négociateurs sont incapables d'obtenir des conventions collectives satisfaisantes en raison de l'ingérence de l'employeur ou parce que les conflits répétés au sujet de la compétence de chacun des syndicats ont rendu la structure actuelle dysfonctionnelle. Dans la présente affaire, le Conseil estime que la structure actuelle des unités de négociation continue à assurer la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail et qu'il n'y aucune raison d'effectuer une révision.

[43] Pour ces motifs, la demande du CCT est par la présente rejetée.

APPENDIX

Year	Bargaining Unit	Certified Bargaining Agent	Board Order No.
Certification by the Canada Labour Relations Board / Canada Industrial Relations Board			
Dec. 21, 1984	all employees of Brink's Canada Limited in Timmins, **excluding** supervisors, those above the rank of supervisors, office and sales staff	Teamsters Local Union 938	4475-U
Jan. 7, 1992	all employees of Brink's Canada Limited, including automatic teller machine technicians in the Province of Manitoba, **excluding** confidential secretary, sales representatives, supervisors and those above the rank of supervisor	General Teamsters, Local Union 979	5950-U
July 27, 1994	all employees of Brink's Canada Limited working at or out of any branches of the employer in Ontario, **excluding** supervisors, assistant supervisors and those above that rank, office and sales staff, air courier employees and money room clerks, and persons covered by a subsisting collective agreement between the employer and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers	Canada Council of Teamsters	6509-U
Feb. 6, 1995	all employees of Brink's Canada Limited working in or out of its terminal located in St. John's, Newfoundland, **excluding** the managers, office employees, mechanic, cashier and money room supervisors	Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC)	6618-U
May 26, 1993	all employees of Brink's Canada Limited classified as assistant cashiers, messengers, drivers, guards, automatic teller machine technicians, money room clerks and mechanics employed in the City of Edmonton, Alberta	General Teamsters, Local Union No. 362	6231-U
May 25, 1998	all employees of Brink's Canada Limited employed in British Columbia, **excluding** office and sales staff and those above	Teamsters Local Union No. 213	7389-U
Sept. 17, 1998	all employees working as money room clerks at Brink's Canada Limited in the city of Windsor, Ontario, **excluding** office and sales staff, air courier employees, assistant supervisors, supervisors and those above the rank of supervisor, and employees covered by a subsisting collective agreement	Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union, Local No. 880	7437-U

Year	Bargaining Unit	Certified Bargaining Agent	Board Order No.
Sept. 24, 1998	all employees of Brink's Canada Limited working at or out of its Ottawa and Cornwall, Ontario, locations, **excluding** office employees, supervisors, assistant-supervisors, dispatchers and those above the rank of dispatcher	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) **Note** : CAW-Canada succeeds the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers as bargaining agent	7451-U
June 17, 1999	all employees working as dispatchers at Brink's Canada Limited at 55 Logan Avenue in the City of Toronto in the Province of Ontario, **excluding** supervisors, those above the rank of supervisor, router, office and sales staff and employees covered by a subsisting collective agreement	Teamsters Local Union No. 419	7609-U
Provincial Certification - Saskatchewan Labour Relations Board			
27589	all employees employed by the Employer in the Province of Saskatchewan except the Regina Manager, one Regina Manager/Supervisor, one Regina ATM supervisor, one Confidential Secretary to the Regina Manager, the Saskatoon Manager/Supervisor, one Saskatoon ATM Supervisor, one Confidential Secretary to the Saskatoon Branch Manager/Supervisor on [*sic*] Prince Albert Branch Manager/Supervisor Sales Personnel and one Air Courier	Retail, Wholesale and Department Store Union (Saskatchewan) and its Local 496 (Prince Albert), Local 558 (Saskatoon) and Local 568 (Regina)	n/a

ANNEXE

Année	Unité de négociation	Agent négociateur accrédité	N° de l'ordonnance du Conseil
Accréditation par le Conseil canadien des relations du travail / Conseil canadien des relations industrielles			
21 déc. 1984	Tous les employés de Brink's Canada Limited à Timmins, **à l'exclusion** des superviseurs, de leurs supérieurs, des employés de bureau et du personnel des ventes.	Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters	4475-U
7 janv. 1992	Tous les employés de Brink's Canada Limited, y compris les techniciens des guichets automatiques dans la province du Manitoba, **à l'exclusion** de la secrétaire particulière, des représentants des ventes, des superviseurs et de leurs supérieurs.	Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters)	5950-U
27 juil. 1994	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant à l'une des succursales de l'employeur en Ontario ou à partir de celle-ci, **à l'exclusion** des superviseurs, des superviseurs adjoints et de leurs supérieurs, des employés de bureau et du personnel des ventes, des employés des messageries aériennes et des commis à la chambre forte, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur entre l'employeur et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers.	Conseil canadien des Teamsters	6509-U
6 fév. 1995	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant dans ou à partir de son terminal situé à St. John's (Terre-Neuve), **à l'exclusion** des gestionnaires, des employés de bureau, des mécaniciens, des caissiers et des superviseurs de chambre forte	Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC)	6618-U
26 mai 1993	Tous les employés de Brink's Canada Limited classés comme caissiers adjoints, messagers, chauffeurs, gardes, techniciens de guichets automatiques, commis à la chambre forte et mécaniciens employés dans la ville d'Edmonton (Alberta).	Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters)	6231-U
25 mai 1998	Tous les employés de Brink's Canada Limited en Colombie-Britannique, **à l'exclusion** des employés de bureau, du personnel des ventes et de leurs supérieurs.	Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters	7389-U

Année	Unité de négociation	Agent négociateur accrédité	N° de l'ordonnance du Conseil
17 sept. 1998	Tous les employés travaillant comme commis à la chambre forte chez Brink's Canada Limited dans la ville de Windsor (Ontario), **à l'exclusion** des employés de bureau et du personnel des ventes, des employés des messageries aériennes, des superviseurs adjoints, des superviseurs et de leurs supérieurs, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur.	Section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union)	7437-U
24 sept. 1998	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant dans ses établissements d'Ottawa et de Cornwall (Ontario) ou à partir de ceux-ci, **à l'exclusion** des employés de bureau, des superviseurs, des superviseurs adjoints, des répartiteurs et des supérieurs des répartiteurs	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) **Remarque** : Les TCA-Canada succèdent à la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers à titre d'agent négociateur.	7451-U
17 juin 1999	Tous les employés travaillant comme répartiteurs chez Brink's Canada Limited au 55, avenue Logan, dans la ville de Toronto (Ontario), **à l'exclusion** des superviseurs, de leurs supérieurs, du répartiteur, des employés de bureau et du personnel des ventes, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur.	Section locale 419 de la Fraternité internationale des Teamsters	7609-U
Accréditation provinciale - Saskatchewan Labour Relations Board			
27589	Tous les employés de l'employeur dans la province de la Saskatchewan, à l'exception du directeur de Regina, d'un directeur/superviseur de Regina, d'un superviseur des GA à Regina, d'une secrétaire particulière au directeur de Regina, du directeur/superviseur de Saskatoon, d'un superviseur des GA à Saskatoon, d'une secrétaire particulière du directeur/superviseur de la succursale de Saskatoon, d'un directeur/superviseur de la succursale de Prince Albert, du personnel des ventes et d'un employé des messageries aériennes.	Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, (Saskatchewan) et ses sections locales 496 (Prince Albert), 558 (Saskatoon) et 568 (Regina)	s.o.

CASES CITED

Brink's Canada Limited, August 22, 2001 (Sask.) (Epp)

Brink's Canada Limited, March 19, 2002 (Sask.) (MacDonald)

Brink's Canada Limited, August 1, 2002 (CIRB LD 702)

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023)

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18.1; 24; 32

AFFAIRES CITÉES

Brink's Canada Limited, 22 août 2001 (Sask.) (Epp)

Brink's Canada Limited, 19 mars 2002 (Sask.) (MacDonald)

Brink's Canada Limited, 1 août 2002 (CCRI LD 702)

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI nº 175; et 84 CLRBR (2d) 1

Sécur Inc., [2001] CCRI nº 109

Société Radio-Canada (1993), 92 di 95 (CCRT nº 1023)

Société Radio-Canada, [2003] CCRI nº 218; et 97 CLRBR (2d) 248

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18.1; 24; 32

Governmer
Publicatio

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Consolidated Fastfrate Inc.,
applicant,
Western Canada Council of Teamsters,
respondent,
and
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
interested party.

Board File: 24392-C

Anne Houlahan et al.,
applicants,
Consolidated Fastfrate Inc.,
employer,
Western Canada Council of Teamsters,
bargaining agent,
and
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
interested party.

Board File: 24427-C

Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
applicant,
Western Canada Council of Teamsters,
respondent,
and
Consolidated Fastfrate Inc.,
employer.

Board File: 24982-C

CITED AS: Consolidated Fastfrate Inc.

Decision no. 333
September 14, 2005

Three applications for reconsideration of *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106 and order no. 8609-U filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Motifs de décision

Fastfrate Consolidée Inc.,
requérante,
Western Canada Council of Teamsters,
intimé,
et
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 24392-C

Anne Houlahan et autres,
requérants,
Fastfrate Consolidée Inc.,
employeur,
Western Canada Council of Teamsters,
agent négociateur,
et
Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 24427-C

Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association,
requérante,
Western Canada Council of Teamsters,
intimé,
et
Fastfrate Consolidée Inc.,
employeur.

Dossier du Conseil: 24982-C

CITÉ: Fastfrate Consolidée Inc.

Décision n° 333
le 14 septembre 2005

Trois demandes de réexamen de la décision rendue dans l'affaire *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106, et de l'ordonnance n° 8609-U, présentées en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Reconsideration - Practice and procedure - Certification - Trucking - The Board reiterates its powers under section 18 of the *Code* and section 44 of the *Regulations* - There are no new facts or concerns which might have caused the original panel to decide differently - The original panel made no error of law or policy - Applications for reconsideration dismissed.

Réexamen - Pratique et procédure - Accréditation - Transport routier - Le Conseil réitère le pouvoir que lui accordent les articles 18 du *Code* et 44 du *Règlement* - Aucun nouveau fait n'a été soulevé qui aurait amené le banc initial à une conclusion différente - Le banc initial n'a commis aucune erreur de droit ou de principe - Les demandes de réexamen sont rejetées.

Employee intervention - Failure to consider employees' wishes - Once a bargaining agent has been certified to represent a group of employees, individual employees or groups of employees have no standing to disagree with the Board's findings - Once the Board has decided to certify a trade union, the recourse of the employees it represents are with the bargaining agent, not directly with the Board.

Intervention d'un employé - Défaut de prendre en considération la volonté des employés - Une fois qu'un agent négociateur a été accrédité pour représenter un groupe d'employés, les employés n'ont pas qualité, à titre individuel ou collectif, pour contester les conclusions du Conseil - Une fois que le Conseil a décidé d'accréditer un syndicat, c'est à l'agent négociateur, et non pas directement au Conseil, que les employés de cette unité doivent s'adresser pour exercer un recours.

Jurisdiction - Inter-provincial transportation - The Alberta Labour Relations Board concluded that the employer's operations were under federal jurisdiction - The provincial and federal labour boards now agree that the employer is under federal jurisduction.

Compétence - Transport interprovincial - La commission des relations de travail de l'Alberta a établi que les activités de l'employeur relèvent de la compétence fédérale - La commission des relations du travail provinciale et le présent Conseil sont maintenant d'avis que l'employeur relève de la compétence fédérale.

Amendment of the certification application - Practice and Procedure - Discretion - Appropriate bargaining unit - The amendment did not remove the discretion of the original panel to come to its own conclusions based on the facts of the case - The decision of what constitutes an appropriate bargaining unit is not a question of law but a question of fact - There is no evidence that the original panel ignored its labour relations history or the impact of previous certification orders on the employer's business in determining the appropriate bargaining unit.

Modification de la demande d'accréditation - Pratique et procédure - Pouvoir discrétionnaire - Unité habile à négocier collectivement - La modification n'a eu aucune incidence sur le pouvoir discrétionnaire du banc initial d'en arriver à ses propres conclusions en se fondant sur les faits de l'affaire - La détermination de l'unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais une question de fait - Rien ne prouve que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique des relations du travail ou de l'incidence des ordonnances d'accréditation antérieures sur l'entreprise de l'employeur dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement.

Representation vote - Practice and Procedure - Discretion - Membership evidence - Double majority rule - While the Board's practice is to order a representation vote in the case of a raid, it was entirely within the discretion of the original panel not to order a vote where such a vote did not have a valid labour relations purpose under the *Code* - Distinction between a review application under section 18 of the *Code* or a new application for certification under section 24 of the *Code* - Since the original panel clearly characterized the

Scrutin de représentation - Pratique et procédure - Pouvoir discrétionnaire - Preuve d'adhésion - Règle de la double majorité - Bien que la pratique du Conseil soit d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage, le banc initial avait toute la latitude voulue pour ne pas en exiger un si cela ne contribuait pas à la réalisation d'un objectif valable lié aux relations du travail en vertu du *Code* - Il convient de déterminer s'il s'agit d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ou d'une nouvelle

union's application as a new application for certification, the double majority rule does not apply.

demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code* - Étant donné que le banc initial a clairement établi que la demande du syndicat était une nouvelle demande d'accréditation, la règle de la double majorité ne s'applique pas.

The Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairpersons.

Le Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M[es] Edmund E. Tobin et Michele A. Pineau, Vice-présidents.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil estime que les observations des parties et les documents produits à l'appui de leurs positions respectives suffisent pour lui permettre de trancher l'affaire sans tenir d'audience publique.

Counsel of Record

Mr. David J. Ross, Q.C., for the Consolidated Fastfrate Inc.;
Mr. Clayton H. Cook, for the Western Canada Council of Teamsters;
Mr. Vern Bartee, for the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association;
Ms. Anne Houlahan on behalf of herself and others.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] David J. Ross, c.r., pour Fastfrate Consolidée Inc.;
M[e] Clayton H. Cook, pour le Western Canada Council of Teamsters;
M[e] Vern Bartee, pour la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association;
M[me] Anne Houlahan, pour son compte et celui des autres.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - The Applications

[1] This matter consists of three applications for reconsideration of *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106 and order no. 8609-U filed by Consolidated Fastfrate Inc. (Fastfrate or the employer - Board file no. 24392-C), by Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (the Association - Board file no. 24982-C) and by Ms. Anne Houlahan on behalf of a number of office workers affected by the Board's certification order (Board file no. 24427-C).

I - Les demandes

[1] Il s'agit de trois demandes de réexamen de la décision rendue dans l'affaire *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106, et de l'ordonnance n° 8609-U, présentées par Fastfrate Consolidée Inc. (Fastfrate ou l'employeur - dossier du Conseil n° 24392-C), la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (l'Association - dossier du Conseil n° 24982-C) et M[me] Anne Houlahan pour le compte d'employés de bureau touchés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil (dossier du Conseil n° 24427-C).

[2] The employer argues that the office, clerical and sales staff in Edmonton, Manitoba and Calgary should not have been included in the certification order and consequently that the Board did not certify an appropriate bargaining unit.

[2] L'employeur soutient que le personnel de bureau et des ventes d'Edmonton, du Manitoba et de Calgary n'aurait pas dû être inclus dans l'ordonnance d'accréditation et que, partant, l'unité accréditée par le Conseil n'était pas habile à négocier collectivement.

[3] The Association argues that in rendering its decision, the Board did not have jurisdiction to decide this matter as the Association is under provincial jurisdiction and did not consider the wishes of the members of the Association to continue to be certified under the Alberta *Labour Relations Code*.

[4] Ms. Houlahan argues that the Board should not have included office employees without their consent, except for office employees in Edmonton, who are already represented by the Western Canada Council of Teamsters (the WCCT).

II - Background

[5] To understand the applicants' arguments, some background information is useful.

[6] On April 16, 2004, in order no. 8609-U, the Board certified a bargaining unit of employees, described as follows:

> all employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba, **excluding** sales personnel and dispatchers.

[7] At the time of issuing the certificate, the original panel indicated that detailed reasons for its decision would follow. At the same time, it dismissed an unfair labour practice complaint as being unsubstantiated. Thereafter each of the three applicants filed an application for reconsideration that also requested that the Board issue its reasons.

[8] On March 2, 2005, the original panel issued the reasons for its decision in *Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*. The highlights of this decision may be summarized as follows:

• the employer's overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation and, accordingly, a federal undertaking governed by the *Code*;

• the WCCT is properly constituted as a council of trade unions within the definition of the *Code* and has the authority under its constitution to represent the employees of the bargaining unit;

• the WCCT's application is a new application for certification because the Council does not presently hold bargaining rights for any of the affected employees

[3] L'Association affirme qu'en rendant sa décision, le Conseil n'avait pas compétence pour trancher cette question étant donné que l'Association relève de la compétence provinciale et que le Conseil n'a pas tenu compte de la volonté des membres de l'Association de continuer d'être accrédités en vertu du *Code du travail* de l'Alberta.

[4] M^me^ Houlahan prétend que le personnel de bureau, à l'exclusion de celui d'Edmonton, qui est déjà représenté par le Western Canada Council of Teamsters (le WCCT), n'aurait pas dû être inclus sans son consentement.

II - Contexte

[5] Pour comprendre les arguments des requérants, il convient d'abord de décrire brièvement la situation.

[6] Le 16 avril 2004, le Conseil a accrédité une unité de négociation, ordonnance n° 8609-U définie comme suit:

> tous les employés de Fasfrate Consolidée Inc., dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, **à l'exclusion** des préposés aux ventes et des répartiteurs.

[7] Lorsqu'il a rendu cette ordonnance, le banc initial a déclaré que des motifs de décision détaillés suivraient. Au même moment, il a rejeté une plainte de pratique déloyale de travail au motif qu'elle était sans fondement. Par la suite, les trois requérants ont présenté chacun une demande de réexamen dans laquelle ils demandaient au Conseil de rendre ses motifs.

[8] Le 2 mars 2005, le banc initial a rendu ses motifs de décision dans *Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée. Les points saillants de cette décision sont les suivants:

• l'entreprise de l'employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport de marchandises et, partant, une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*;

• le WCCT est dûment constitué d'un regroupement de syndicats au sens du *Code* et a le pouvoir en vertu des statuts de représenter les employés de l'unité de négociation;

• la demande du WCCT constitue une nouvelle demande d'accréditation étant donné qu'il ne détient actuellement aucun droit de négociation pour les

in the proposed unit and because the application is not being filed by one of the incumbent bargaining agents;

• the WCCT's application is in the nature of a raid, because a single bargaining agent is seeking to merge several existing bargaining units, currently represented by other bargaining agents;

• the membership support rule for raid situations means that the applicant union must demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed;

• in this case, the raiding union has the required majority support and the bargaining agent can be certified without holding a representation vote, as a representation vote is not mandatory;

• where the application is made by a council of trade unions, the Board may rely on membership in the trade unions that form part of the council to assess membership support;

• the Board has the statutory responsibility for determining whether the proposed unit is a unit appropriate for collective bargaining;

• notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, there is no indication that a larger unit would impede collective bargaining;

• there is a sufficient community of interest demonstrated by the nature of the work as a national freight transportation service, working conditions, remuneration, qualifications for employment, regardless of location; variations in compensation rates can be addressed within the collective agreement;

• the different backgrounds or classifications between clerical workers and other bargaining unit members are not of such significance that a single bargaining agent will not be able to represent all those in the proposed bargaining unit; moreover, an all-employee bargaining unit in Edmonton is already in place and there has been no indication that this structure has been the source of any problems;

• contrary to the union's proposed amendment, an all-employee bargaining unit of both operational and office

employés concernés qui font partie de l'unité proposée et que la demande n'est pas présentée par un des agents négociateurs en place;

• la demande de WCCT constitue du maraudage étant donné qu'un agent négociateur unique vise à fusionner plusieurs unités de négociation existantes actuellement représentées par d'autres agents négociateurs;

• la règle de représentativité dans un cas de maraudage signifie que le syndicat requérant doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des membres de l'unité proposée à la date de présentation de la demande;

• en l'espèce, le syndicat maraudeur détient la majorité requise et l'agent négociateur peut donc être accrédité sans la tenu d'un scrutin de représentation puisque ce processus n'est pas obligatoire;

• lorsque la demande est présentée par un regroupement de syndicats, le Conseil peut s'appuyer sur l'adhésion aux syndicats constituant le regroupement pour évaluer l'appui des membres;

• le Conseil est tenu par la loi de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement;

• malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, rien n'indique qu'une unité plus grande entraverait le processus de négociation collective;

• il existe une communauté d'intérêts suffisante compte tenu de la nature des activités en cause, en l'occurrence le transport national de marchandises, les conditions de travail, la rémunération et la qualification professionnelle sans égard au lieu de travail; les écarts au niveau des taux de rémunération peuvent être réglés dans la convention collective;

• même si l'expérience ou la classification des employés de bureau et les autres membres de l'unité de négociation varient, les différences ne sont pas suffisamment importantes pour conclure qu'un seul agent négociateur serait incapable de représenter tous les membres de l'unité de négociation proposée. De plus, il existe déjà une unité de négociation regroupant tous les employés à Edmonton et rien n'indique que cette structure a posé des problèmes;

• en dépit de la modification proposée par le syndicat, il est préférable d'accréditer une unité de négociation

and clerical employees is preferable to two separate bargaining units;

• at the date of the application, the WCCT was able to demonstrate a level of support in excess of 65 percent, and therefore, no vote was necessary to establish the union's majority support;

• while the Board has discretion under section 32(2) to certify a council of trade unions, in this case, it found that there was no particular labour relations reason for refusing to certify the WCCT;

• all supervisors are to be excluded from the bargaining unit as they exercise managerial duties and/or act in a confidential capacity relating to labour relations, except the supervisor position in Saskatoon;

• the Board dismisses the employer's complaint that a union representative had repeatedly contacted employees at work as unsubstantiated by any facts.

[9] After these reasons were issued, the reconsideration panel asked the parties to complete their submissions based on these reasons.

III - Board's Reconsideration Powers

[10] The reconsideration of a panel's decision is subject to the provisions of section 18 of the *Code*, which provides that the Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application. The usual grounds for an application for reconsideration are to be found in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board

englobant tout le personnel opérationnel et administratif plutôt que deux unités de négociation distinctes;

• à la date de présentation de la demande, le WCCT était en mesure de démontrer qu'il possédait l'appui de plus de 65 pour cent des employés de l'unité; la tenue d'un scrutin de représentation n'était donc pas nécessaire pour trancher la question de l'appui de la majorité;

• quoiqu'il possède le pouvoir discrétionnaire, en vertu du paragraphe 32(2), d'accréditer un regroupement de syndicats, le Conseil a conclu, en l'espèce, qu'il n'existait pas de raison particulière liée aux relations du travail de refuser d'accréditer le WCCT;

• les superviseurs, à l'exception du superviseur de Saskatoon, sont tous exclus de l'unité de négociation étant donné qu'ils occupent un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail;

• le Conseil rejette la plainte de l'employeur selon laquelle un représentant syndical, à maintes reprises, a communiqué avec des employés sur le lieu de travail, au motif qu'elle est sans fondement.

[9] Après que les motifs de décision eurent été rendus, le banc de révision a demandé aux parties de présenter des observations supplémentaires en tenant compte de ces motifs.

III - Pouvoirs de réexamen du Conseil

[10] Le réexamen d'une décision rendue par un banc du Conseil est assujetti aux dispositions de l'article 18 du *Code*, qui prévoit que le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet. Les moyens qui peuvent habituellement être invoqués au soutien d'une demande de réexamen sont énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*):

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la

rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and ...

[11] The reconsideration panel's role is not to reexamine the evidence presented to the original panel with a view to substituting its own discretion, but rather to review the decision of the original panel in light of the circumstances set out in section 44 of the *Regulations*.

[12] With respect to errors of law or policy, it is well established that a different view of the law or of the principles set out in the decision is not a basis for its reconsideration. For a reconsideration panel to reverse a decision, it must find that there is an error of law or policy "that casts **serious doubt** on the interpretation of the *Code* by the Board." Consequently, it is in light of these general principles that the decision of the original panel must be reviewed.

IV - Ms. Houlahan's Intervention

A - Ms. Houlahans' Arguments

[13] On May 28, 2005, Ms. Houlahan applied to the Board on behalf of a number of "concerned office employees" from the Winnipeg, Regina, Saskatoon and Calgary offices who had signed individual petitions stating that they did not want to be part of the certified all-employee bargaining unit and did not want to be represented by the WCCT. She says that she does not represent the employees of the Edmonton office because these employees were already represented by the WCCT at the time of the application. This application was documented as a separate application and added to the existing applications for reconsideration filed by the employer and the Association to be considered by the Board.

[14] Ms. Houlahan alleges that office employees do not share the same "commonality" as other occupational groups certified by the Board. Ms. Houlahan argues that the office employees she represents have been captured into a union relationship without their consent and without the WCCT seeking their support. Ms. Houlahan

décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle; ...

[11] Le rôle du banc de révision n'est pas de réexaminer la preuve présentée au banc initial afin de substituer son propre jugement, mais plutôt d'examiner la décision du banc initial en tenant compte des principes énoncés à l'article 44 du *Règlement*.

[12] En ce qui concerne les erreurs de droit ou de principe, il est bien établi qu'une divergence d'opinion sur les règles juridiques ou les principes énoncés dans la décision ne constitue pas un motif de réexamen. Pour annuler une décision, le banc de révision doit conclure que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe «qui remet... **véritablement en question** l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil». En conséquence, c'est en tenant compte de ces principes généraux que la décision du banc initial doit être réexaminée.

IV - Intervention de M^me^ Houlahan

A - Arguments de M^me^ Houlahan

[13] Le 28 mai 2005, M^me^ Houlahan a présenté une demande au Conseil au nom d'un certain nombre «d'employés de bureau concernés» de Winnipeg, Regina, Saskatoon et Calgary qui avaient signé des pétitions individuelles indiquant qu'ils ne voulaient pas être inclus dans l'unité de négociation regroupant tous les employés et être représentés par le WCCT. Elle indique ne pas agir au nom des employés du bureau d'Edmonton, qui étaient déjà représentés par le WCCT au moment de la présentation de la demande. Cette demande, qui était accompagnée de pièces justificatives, a été considérée comme une demande distincte et ajoutée aux demandes de réexamen déjà reçues de l'employeur et de l'Association.

[14] M^me^ Houlahan soutient que les employés de bureau n'ont pas la même communauté d'intérêts que les autres groupes professionnels accrédités par le Conseil. Elle soutient que les employés de bureau qu'elle représente ont été inclus dans une unité de négociation sans leur accord et sans que le WCCT ne sollicite leur appui. Elle

adds that the Board does not have jurisdiction over Fastfrate because there is no interprovincial trucking and trade taking place out of these offices.

B - Analysis and Decision

[15] First of all, it must be noted that Ms. Houlahan's application does not state her interest in the matter or how her intervention will assist the Board in furthering the objectives of the *Code*, as required by section 12 of the *Regulations*. Her application is based on the fact that she and the employees she represents are unhappy with the Board's decision to certify an all-employee bargaining unit which includes them because they do not want to be represented by the WCCT.

[16] Once a bargaining agent has been certified to represent a group of employees, individual employees or groups of employees have no standing to disagree with the Board's findings. Their dissatisfaction does not assist the Board in reviewing its decision. In this case, the original panel considered the arguments of all the parties, including any document about employee wishes.

[17] In the absence of fraud or unfair labour practices, the Board does not consider employees' wishes or petitions as determinative. In this case, neither fraud nor unfair labour practices have been alleged. Thus, the original panel assessed, as for all applications for certification, whether the unions met all the requirements of the *Code*, that is, that the WCCT had majority support of the employees of the proposed bargaining unit and the proposed bargaining unit was appropriate for collective bargaining.

[18] Once the Board has decided to certify a trade union, the recourse of the employees it represents are with the bargaining agent, not directly with the Board. Consequently, any complaints about employee interests must be addressed directly with the bargaining agent.

[19] Ms. Houlahan's intervention does not offer any new facts not raised by the other parties or that have

ajoute que le Conseil n'a pas compétence sur les relations du travail de Fastfrate vu que l'entreprise ne mène dans les bureaux en question aucun activité commerciale ou de transport routier de nature interprovinciale.

B - Analyse et décision

[15] Il convient d'abord de mentionner que la demande ne satisfait pas aux exigences de l'article 12 du *Règlement* en ce sens que M[me] Houlahan n'y fait aucune mention de son intérêt dans l'affaire ni ne fournit de précisions sur la façon dont son intervention aidera le Conseil à promouvoir les objectifs du *Code*. Sa demande résulte du fait qu'elle-même et les employés qu'elle représente sont mécontents de la décision du Conseil d'accréditer une unité de négociation regroupant tous les employés, car ils ne veulent pas être représentés par le WCCT.

[16] Une fois qu'un agent négociateur a été accrédité pour représenter un groupe d'employés, les employés n'ont pas qualité, à titre individuel ou collectif, pour contester les conclusions du Conseil. Leur mécontentement n'est d'aucun secours au Conseil dans le cadre du réexamen de sa décision. Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a pris en considération les arguments de toutes les parties, y compris la preuve de la volonté des employés.

[17] En l'absence de fraude ou de pratiques déloyales de travail, le Conseil ne considère pas que la volonté ou des pétitions des employés constituent un facteur déterminant. Dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a eu aucune allégation de fraude ou de pratiques déloyales de travail. Il s'ensuit que le banc initial s'est employé à déterminer, comme il le fait chaque fois qu'il est saisi d'une demande d'accréditation, si les syndicats satisfaisaient à toutes les conditions établies par le *Code*, c'est-à-dire si le WCCT avait l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation proposée et si cette unité était habile à négocier collectivement.

[18] Une fois que le Conseil a décidé d'accréditer un syndicat, c'est à l'agent négociateur, et non pas directement au Conseil, que les employés de cette unité doivent s'adresser pour exercer un recours. Ainsi donc, les plaintes ayant trait aux intérêts des employés doivent être présentées directement à l'agent négociateur.

[19] M[me] Houlahan ne fait mention d'aucun fait nouveau que les parties auraient omis de soulever ou

come to light since the Board's decision was rendered, nor does it address errors of law or policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board. Ms. Houlahan and the employees she represents simply disagree with the Board's reasons to certify the WCCT for an all-employee bargaining unit that includes them. This reason in and of itself does not further the objectives of the *Code*, and therefore, Ms. Houlahan's application will not be considered further.

V - Jurisdiction

A - Parties' Arguments

[20] The employer argues that whether Fastfrate's labour relations are governed by federal or provincial jurisdiction is now being addressed by the Alberta Labour Relations Board (ALRB), pursuant to a stay order of the Alberta Court of Queen's Bench with respect to the Board's certification order. Furthermore, Fastfrate is subject to provincial certification orders in British Columbia, Alberta, Saskatchewan and Manitoba. The Association is the subject of a provincial certification under the Alberta *Labour Relations Code*.

[21] The employer states that the original panel decided the jurisdictional issue without a hearing and without seeking the parties' submissions and has, therefore, breached a cardinal rule of natural justice, that is, the right to be heard. The employer disputes any suggestion that there have been changes in its business that would bring it under federal certification.

[22] The Association argues that it withdrew its jurisdiction argument solely on the understanding that its members would be given the opportunity to vote on this matter. The Association contends that the group of employees it represents should be excluded from the certified bargaining unit on the basis that they are part of a branch operation.

[23] The WCCT argues that the parties had an opportunity to make submissions with regard to jurisdiction and chose not to make submissions. At the time of the union's application, the employer and the WCCT did not challenge the Board's jurisdiction to deal with the application and therefore there was no

qui serait survenu après la décision du Conseil, ni ne fait état d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil. M[me] Houlahan et les employés qu'elle représente n'acceptent tout simplement pas la décision du Conseil d'accréditer le WCCT à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation regroupant tous les employés. Cette raison ne contribuant pas, en soi, à la réalisation des objectifs du *Code*, la demande de M[me] Houlahan ne sera pas examinée plus à fond.

V - Compétence

A -Arguments des parties

[20] L'employeur soutient que la commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) examine actuellement si les relations du travail de Fastfrate sont de compétence fédérale ou provinciale, conformément à une ordonnance de sursis de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta relativement à l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil. Par ailleurs, Fastfrate est visée par des ordonnances d'accréditation provinciales en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba. Pour sa part, l'Association est assujettie à une ordonnance d'accréditation provinciale sous le régime du *Code du travail* de l'Alberta.

[21] L'employeur affirme que le banc initial a statué sur sa compétence sans tenir d'audience et sans solliciter les observations des parties et qu'en agissant de la sorte, il a enfreint un principe fondamental de justice naturelle, en l'occurrence le droit d'être entendu. L'employeur soutient qu'il est faux de prétendre que des changements survenus dans l'entreprise sont de nature à l'assujettir à la compétence fédérale.

[22] L'Association indique qu'elle a retiré son objection relativement à la compétence du Conseil à la seule condition que ses membres aient la possibilité de se prononcer sur cette question. Elle soutient que les employés qu'elle représente devraient être exclus de l'unité de négociation accréditée du fait qu'ils sont rattachés à une succursale.

[23] Le WCCT soutient que les parties ont eu la possibilité de présenter des observations sur la question de la compétence et qu'elles se sont abstenues de le faire. Au moment de la présentation de la demande du syndicat, l'employeur et le WCCT n'ont pas contesté la compétence du Conseil pour rendre une décision; il est

breach of the rule of natural justice. The WCCT argues that the Board was entitled to consider other Board certification applications affecting this employer when considering matters relating to jurisdiction and the structuring of bargaining units.

B - Analysis and Decision

[24] On July 4, 2005, while the instant matter was in deliberation, the ALRB issued a decision on the issue of its jurisdiction over Fastfrate's Calgary operations, and concluded that by reason of section 4 of the *Code*, labour relations authority was vested in this Board. After hearing the parties, the ALRB made the following findings, which this Board has no reason to dispute:

> [55] When we examine the operations of the Calgary Fastfrate location and the rest of the Fastfrate organization for unity of ownership, unity of purpose and unity of control, we are driven to the conclusion that the Calgary Fastfrate location is part of a single, indivisible interprovincial undertaking.
>
> [56] Unity of ownership, which was a missing element in the *Cannet* and *Cottrell* cases, may be easily dealt with. As we have noted, Fastfrate owns the terminal assets and trucks, and employs the workforce, in each of its locations across Canada. It has elected to own and operate these assets directly rather than to obtain them by contract with another economic organization. Unity of ownership points to the existence of a single, national undertaking.
>
> [57] Unity of purpose or direction is, in our opinion, also present. As in the *DHL International Express* case, we conclude that all Fastfrate's branches, including Calgary, share the dominant common business purpose of transporting the customer's freight from origin to ultimate destination through an interprovincial network of locations that Fastfrate controls. Fastfrate represents itself to its customers as operating a national service. It accepts the total responsibility for the customer's freight from pickup to final delivery. The customer receives one bill of lading. Fastfrate maintains insurance for liability at all phases of the shipment; it pays claims arising from the interprovincial segment and pursues a subrogated claim against the interprovincial carrier. This common, national, business purpose also points to a single national undertaking.
>
> [58] Finally, the criterion of unity of control also points to a single national undertaking. In our opinion, there is relatively little autonomy exercised by individual Fastfrate branches. Strategic direction emanates from the senior management group: Mr. Teppert, Mr. Hankinson and his Vice-President colleagues, and the Regional Managers. Pricing decisions are made regionally. Asset acquisition and management is

donc faux de prétendre que le principe de justice naturelle n'a pas été respecté. Le WCCT ajoute que le Conseil était en droit de tenir compte des autres demandes d'accréditation qu'il avait reçues relativement à cet employeur pour établir sa compétence et statuer sur la structure des unités de négociation.

B - Analyse et décision

[24] Le 4 juillet 2005, alors que le Conseil avait pris sa décision en délibéré dans l'affaire en instance, la CRTA a rendu une décision pour déterminer si sa compétence s'étendait aux activités de Fastfrate à Calgary; elle a conclu que les relations du travail de l'employeur étaient du ressort du présent Conseil en raison de l'article 4 du *Code*. Après avoir entendu les parties, la CRTA a tiré les conclusions suivantes, que le présent Conseil fait siennes:

> [55] Après avoir examiné les activités de Fastfrate à Calgary et le reste de la structure organisationnelle pour établir la propriété, l'objectif et le contrôle communs, nous en arrivons à la conclusion que ces activités font partie intégrante d'une entreprise interprovinciale unique et indivisible.
>
> [56] La question de la propriété commune, un des éléments manquants dans les affaires *Cannet* et *Cottrell*, est facile à trancher. Comme nous l'avons observé, Fastfrate est propriétaire des terminaux et des camions et emploie sa propre main-d'œuvre dans chacun de ses établissements au Canada. Elle a fait le choix de posséder et d'exploiter directement ces actifs au lieu de les obtenir par l'entremise d'une autre entité commerciale. La propriété commune démontre l'existence d'une entreprise nationale unique.
>
> [57] À notre point de vue, il y a aussi une orientation ou un objectif commun. Comme dans l'affaire *DHL International Express*, nous concluons que toutes les succursales de Fastfrate, y compris celle de Calgary, partagent l'objectif commercial commun dominant de transporter les marchandises des clients jusqu'à leur destination finale grâce à un réseau interprovincial d'installations assujetties au contrôle de Fastfrate. Fastfrate se présente à sa clientèle comme une entreprise nationale. Elle accepte l'entière responsabilité de la marchandise des clients, de la cueillette à la livraison finale. Les clients reçoivent un seul connaissement. Fastfrate souscrit une assurance responsabilité pour toutes les étapes du transport des marchandises, paie les demandes d'indemnité résultant des activités interprovinciales, puis présente une réclamation en subrogation contre le transporteur interprovincial. Cet objectif commercial commun national démontre également l'existence d'une entreprise nationale unique.
>
> [58] En dernier lieu, le critère du contrôle commun est également révélateur de l'existence d'une entreprise nationale unique. À notre point de vue, les succursales individuelles sont assez peu autonomes. Les orientations stratégiques sont établies par la haute direction composée de MM. Teppert et Hankinson, des vice-présidents ainsi que des gestionnaires régionaux. Les décisions quant à la tarification sont prises au niveau régional.

controlled at the Regional Vice-President level. The major contractual relationship, with CP Rail, is negotiated and administered nationally. Collective labour relations are managed regionally. National and regional management control is supported by a common, national information technology system and common national services like vehicle fleet management. As far as we can see, there is little scope for a branch manager to make significant changes to the branch business without the approval of regional management. Branch management is, by and large, the implementation of regional directives and the management of a list of lower-level functions: hiring, firing, scheduling, customer service, accounts receivable, and local subcontracting.

[59] When all these factors are considered together, then, we conclude that Fastfrate's Calgary branch is part of a single undertaking with the rest of the Fastfrate operations in Canada; and we conclude that this single freight transportation undertaking, national in scope and with facilities and employees in nine provinces, is an undertaking "connecting the province with any other or others of the provinces or extending beyond the limits of the province", in the words of s. 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*. The undertaking is interprovincial in character notwithstanding that the actual transport of goods across provincial boundaries is contracted out to third party road and rail carriers.

[60] For these reasons, we conclude that jurisdiction over Fastfrate's Calgary operation falls to the federal government and that authority over its labour relations is, by s. 4 of the *Canada Labour Code*, vested in the Canada Industrial Relations Board. The Association's application for determinations of status under s. 12 of the Alberta *Labour Relations Code* is, accordingly, dismissed.

(pages 31-32)

[25] In view of these reasons, the reconsideration panel takes the view that the matter of federal jurisdiction is now a view shared by both a provincial board and this federal labour board. Accordingly, there is no purpose in providing further analysis on what is a matter already determined between these parties.

VI - Amendment of the Certification Application

A - Parties' Arguments

[26] The employer argues that the WCCT conceded in its original submissions that it did not have evidence of majority support in the new group and requested to amend its application for certification. The employer alleges that the Board did not take the amendment seriously and states that this was an error on its part. The employer claims that if the Board concluded that

L'acquisition et la gestion des actifs incombent aux vice-présidents régionaux. Le principal lien contractuel, avec CP Rail, est négocié et administré au niveau national. La gestion des relations de travail est la responsabilité des bureaux régionaux. Le contrôle de gestion national et régional est facilité par un système de technologie de l'information ainsi que des services nationaux communs tels que la gestion de la flotte de véhicules. À notre point de vue, les gestionnaires de succursale peuvent difficilement apporter des changements importants à l'exploitation de la succursale sans l'approbation de la direction régionale. Leurs tâches consistent, de façon générale, à mettre en œuvre les directives régionales et à gérer une série de fonctions subalternes telles que le recrutement, les congédiements, l'établissement des horaires, le service à la clientèle, les comptes débiteurs et le recours à la sous-traitance locale.

[59] Tout bien considéré, nous pouvons donc conclure que la succursale de Fastfrate à Calgary fait partie intégrante d'une entreprise unique avec le reste des activités de Fastfrate au Canada; nous concluons par conséquent que cette entreprise de transport de marchandises unique d'envergure nationale, qui compte des installations et des employés dans neuf provinces, est une entreprise «reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province» au sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. L'entreprise est de nature interprovinciale même si le transport des marchandises au-delà des limites de la province est attribué en sous-traitance à des transporteurs routiers et ferroviaires.

[60] Pour l'ensemble de ces motifs, nous concluons que les activités de Fastfrate à Calgary relèvent de la compétence fédérale et que ses relations du travail sont du ressort du Conseil canadien des relations industrielles en vertu de l'article 4 du *Code canadien du travail*. La demande présentée par l'Association en vertu de l'article 12 du *Code du travail* de l'Alberta est donc rejetée.

(pages 31-32; traduction)

[25] Compte tenu de ces motifs, le banc de réexamen estime qu'il a désormais été établi par une commission des relations du travail provinciale, d'une part, et par le Conseil canadien des relations industrielles, d'autre part, que les relations du travail de Fastfrate relevaient de la compétence fédérale. Il n'y a donc aucune raison de poursuivre l'analyse d'une question qui a déjà été tranchée entre les parties à la présente instance.

VI - Modification de la demande d'accréditation

A - Arguments des parties

[26] L'employeur fait valoir que le WCCT a admis, dans ses observations initiales, ne pas pouvoir démontrer qu'il jouissait de l'appui de la majorité des employés du nouveau groupe, et a présenté une demande en vue de modifier sa demande d'accréditation. L'employeur allègue que le Conseil n'a pas véritablement tenu compte de la modification

the amended bargaining unit was inappropriate, it should have dismissed the entire application rather than certify the original unit. The employer argues that the Board had no statutory power to revive the abandoned unit originally applied for or treat the amended unit as being the same as in the original application.

[27] The WCCT argues that the Board made no substantive error in law by certifying the original unit, as this is a discretionary power under sections 27(1) and 27(2) of the *Code*. The WCCT further argues that the Board is not bound by a proposed bargaining unit and that the Federal Court of Appeal recently upheld the Board's discretion to certify a unit different from that applied for without obtaining the prior consent of the parties because it is a highly specialized administrative tribunal and its decisions are protected by a very broad privative clause (see *Quick Coach Lines Ltd.* v. *Teamsters Local Union No. 31*, judgment delivered from the bench, no. A-650-98, March 10, 2000). The WCCT argues that the employer's argument, therefore, cannot be the basis for reconsideration as the Board has made no substantial error of law or policy.

B - Analysis and Decision

[28] Sections 27(1) and 27(2) set out the Board's authority with respect to certification:

> 27.(1) Where a trade union applies under section 24 for a certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, **in the opinion of the Board**, is appropriate for collective bargaining.
>
> (2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, **the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union**.
>
> (emphasis added)

[29] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383), the Board made it clear that it has the power to determine the unit appropriate for collective bargaining, whether its decision is to increase or decrease the proposed unit. On this subject there are no restrictions on the exercise of its discretion, other than those imposed by the labour

demandée, ce qui constituait à son point de vue une erreur. Il prétend que si le Conseil était d'avis que l'unité de négociation modifiée n'était pas habile à négocier collectivement, il aurait dû rejeter la demande en totalité au lieu d'accréditer l'unité initiale. L'employeur soutient que le Conseil n'avait pas le pouvoir pour «ranimer» l'unité visée par la demande initiale ou pour traiter l'unité modifiée comme si elle était identique à la première unité proposée.

[27] Le WCCT affirme que le Conseil n'a commis aucune erreur de droit grave en accréditant l'unité initiale, puisqu'il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré en vertu des paragraphes 27(1) et 27(2) du *Code*. Il ajoute que le Conseil n'est pas tenu d'accréditer l'unité de négociation proposée. Au surplus, la Cour d'appel fédérale a récemment confirmé le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'accréditer une unité différente de celle visée par la demande sans obtenir au préalable l'accord des parties parce qu'il s'agit d'un tribunal administratif hautement spécialisé et que ses décisions sont protégées par une clause privative de portée très générale (voir *Quick Coach Lines Ltd.* c. *Teamsters Local Union No. 31*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-650-98, 10 mars 2000). Le WCCT soutient que l'argument de l'employeur ne peut donc pas donner ouverture à une demande de réexamen, puisque le Conseil n'a commis aucune erreur de droit ou de principe grave.

B - Analyse et décision

[28] Les pouvoirs du Conseil en matière d'accréditation sont définis aux paragraphes 27(1) et 27(2):

> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, **à son avis**, est habile à négocier collectivement.
>
> (2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, **le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher**.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[29] Dans *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383), le Conseil a indiqué clairement qu'il était habilité à déterminer l'unité habile à négocier collectivement, que sa décision soit d'ajouter des employés à l'unité proposée ou d'en retrancher. À cet égard, l'exercice de son pouvoir discrétionnaire est soumis aux seules restrictions qui sont imposées par la

relations objectives of the *Code* and the rules of natural justice.

[30] More recently, in *Quick Coach Lines Ltd.* v. *Teamster Local Union No. 31*, *supra*, the Federal Court of Appeal upheld the Board's decision to certify a unit different from that applied for without obtaining the prior consent of the parties in varying the proposed description of the bargaining unit. The Court rejected the employer's argument that the Board did not have the jurisdiction to certify the union for a bargaining unit different from the one applied for by the union, as this runs contrary to the clear wording of section 27(2) that states that the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union. The Court also took the view that to determine whether a bargaining unit is appropriate, the Board must also have the jurisdiction to consider alternative bargaining units.

[31] The union's original application for certification requested the certification of a single bargaining unit for both operational and office employees. It was only much later that it applied to amend its application to request two separate units. While the union may have had a change of mind, this did not prevent the original panel from considering the original submission in its decision to certify a single unit. The amendment did not remove the discretion of the original panel to come to its own conclusions based on the facts of the case. As the Board has stated on countless occasions, the decision of what constitutes an appropriate bargaining unit is not a question of law but a question of fact to be assessed by the deciding panel.

[32] In coming to its decision to certify a single bargaining unit, the original panel stated:

> [74] As noted at the outset of this decision, the applicant sought leave to amend its application to seek certification for two separate bargaining units rather than the single "all-employee" type of unit encompassing both the operational and office and clerical employees, requested in the original application. The Board considered the request and has determined, for the above reasons, that in the circumstances of

réalisation des objectifs du *Code* liés aux relations du travail et les principes de justice naturelle.

[30] Plus récemment, dans *Quick Coach Lines Ltd.* c. *Teamsters Local Union No. 31*, précité, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil d'accréditer une unité différente de celle faisant l'objet de la demande sans obtenir l'accord des parties avant de modifier la description de l'unité de négociation proposée. La Cour a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel le Conseil n'avait pas compétence pour accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité différente de celle proposée par le syndicat, car cela allait à l'encontre du libellé clair du paragraphe 27(2), qui accorde au Conseil le pouvoir d'ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou d'en retrancher. La Cour a également indiqué que pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil doit aussi être habilité à envisager la création d'unités de négociation différemment constituées.

[31] Le syndicat sollicitait initialement l'accréditation d'une unité de négociation unique englobant les employés opérationnels et les employés de bureau. Ce n'est que beaucoup plus tard qu'il a présenté une demande en vue de modifier sa demande initiale afin de faire accréditer deux unités distinctes. Même si le syndicat a pu changer d'idée, le banc initial a quand même tenu compte de la demande initiale pour accréditer une unité de négociation unique. La modification n'a eu aucune incidence sur le pouvoir discrétionnaire du banc initial d'en arriver à ses propres conclusions en se fondant sur les faits de l'affaire. Comme le Conseil l'a maintes fois fait observer, la détermination de l'unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais une question de fait qui doit être appréciée par le banc concerné.

[32] En décidant d'accréditer une unité de négociation unique, le banc initial a indiqué ce qui suit:

> [74] Ainsi qu'il en a été fait mention dans les premières lignes de la présente décision, le requérant a demandé l'autorisation de modifier sa demande pour obtenir l'accréditation à l'égard de deux unités de négociation distinctes plutôt que de l'unité de négociation unique englobant tous les employés - les employés opérationnels et les employés de bureau - qui avait fait l'objet de la demande initiale. Le Conseil s'est penché sur la demande

this particular case, the appropriate bargaining unit is that which was originally requested.

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 25; and 127-128)

[33] Contrary to what is argued by the employer, the original panel did in fact consider the union's amendment. The fact that it decided otherwise does not mean that the amendment was not taken seriously. The reconsideration panel rejects the employer's claim that if the Board found that the amended bargaining unit was inappropriate, it should have dismissed the entire application rather than certify the original unit. Contrary to what the employer asserts, by certifying a single bargaining unit, the Board did not "revive" the original unit; it did no more than exercise its powers under section 27(2) to "include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union."

[34] Therefore, the reconsideration panel finds that the original panel appropriately treated the requested amendment and can find no error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* in this regard.

VII - Representation Vote

A - Parties' Arguments

[35] The Association is convinced that the WCCT does not have the necessary majority support of the proposed unit and urges the Board to conduct a vote in order to determine representation. The Association questions why the Board did not take into consideration the petition signed by the majority of its members who wish to remain under provincial certification. The Association argues that employees should be free to join the trade union of their choice as provided in section 8 of the *Code*.

[36] The Association concedes that a representation vote is not mandatory, but argues that the Board should have taken into consideration that it had successfully existed for many years and this, coupled with the petition, should have been sufficient to convince the Board to conduct a vote. The Association submits that if the Board were to agree to a vote, it would be prepared to withdraw its objection to the Board's jurisdiction. The Association further submits that either

et a déterminé que, pour les motifs qui précèdent, dans les circonstances de la présente affaire, l'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale.

(*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 25; et 127-128)

[33] Contrairement à ce que soutient l'employeur, le banc initial a réellement tenu compte de la modification demandée par le syndicat. Le fait qu'il en ait décidé autrement ne signifie pas que cette modification n'a pas été prise en considération. Le banc de révision rejette la prétention de l'employeur selon laquelle si le Conseil était d'avis que l'unité de négociation modifiée n'était pas habile à négocier collectivement, il aurait dû rejeter la demande en totalité au lieu d'accréditer l'unité initiale. Contrairement à ce que soutient l'employeur, en accréditant une unité de négociation unique, le Conseil n'a pas «ranimé» l'unité initiale; il n'a fait qu'exercer le pouvoir que lui accorde le paragraphe 27(2) d'«ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou [d']en retrancher».

[34] Par conséquent, le banc de révision conclut que le banc initial a traité comme il se devait la modification demandée par le syndicat et qu'il n'a commis aucune erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* à cet égard.

VII - Scrutin de représentation

A - Arguments des parties

[35] L'Association est convaincue que le WCCT n'a pas l'appui voulu de la majorité des employés de l'unité de négociation proposée et presse le Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Elle se demande pourquoi le Conseil n'a pas tenu compte de la pétition signée par la majorité de ses membres, qui veulent continuer d'être représentés par un agent négociateur accrédité au niveau provincial. L'Association soutient que les employés devraient être libres d'adhérer au syndicat de leur choix comme le prévoit l'article 8 du *Code*.

[36] L'Association admet qu'il n'est pas obligatoire de tenir un scrutin de représentation. Elle estime toutefois que le Conseil aurait dû prendre en considération le fait qu'elle existait avec succès depuis longtemps; cela, conjugué à la pétition, aurait dû suffire pour le convaincre de tenir un scrutin. L'Association indique qu'elle serait disposée à retirer son objection relativement à la compétence du Conseil si celui-ci ordonnait la tenue d'un scrutin. Elle ajoute que de deux

the Board was not provided with a petition or it did not consider it. In the former case, this would constitute new evidence for the reconsideration panel's consideration; in the latter case, this should have led to a vote. The Association asks that the Board order a representation vote.

[37] The employer argues that the holding of a vote is a well-established policy when a certification application is in the nature of a raid. It supports the Association's position about the fundamental principle of employee choice and how employees' choices should not be thwarted based on uncertain evidence.

[38] The WCCT submits that the employer has no say in the wishes of employees and that the Board should disregard its submissions. It argues that there is no evidence that the WCCT did not have the support of its constituent locals and that the Board was entitled to rely on the membership evidence submitted by the WCCT in relation to employees in Calgary to conclude that the union enjoyed majority support among the Calgary employees.

B - Analysis and Decision

[39] The employer is correct in stating that the Board's general policy is that a representation vote will be held where a certification application is in the nature of a raid. In *Tank Truck Transport Inc.et al.*, [1999] CIRB no. 27, the Board stated, however, that there is an exception to this practice where the raided bargaining agent does not oppose the raid application. Moreover, there is also another exception, that is, where support for the raiding union is so overwhelming that the raided union has little chance of obtaining support were a representation vote held.

[40] In this case, the individual Teamsters locals represented four of the five bargaining units. Their numbers corresponded to considerably more than half the number of employees in the bargaining unit. While the Association may have opposed the application, the fact remains that once their members are incorporated into the bargaining unit, even if all of them were to vote against being represented by the WCCT, they could not reasonably hope to defeat a vote involving the WCCT. Therefore, there would be no labour relations purpose to ordering a vote, other than to provide members of the Association with an opportunity to express their discontent. Furthermore, the certification process under

choses l'une, soit le Conseil n'a pas reçu la pétition, soit il n'en a pas tenu compte. Dans le premier cas, le banc de révision disposerait d'un nouvel élément de preuve; dans le second, cela aurait dû entraîner la tenue d'un scrutin. L'Association demande au Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

[37] L'employeur indique que la tenue d'un scrutin est une politique bien établie dans un cas de maraudage. À l'instar de l'Association, il invoque le principe fondamental de la liberté des employés d'adhérer au syndicat de leur choix et insiste sur la nécessité de ne pas contrarier ce choix en se fondant sur des preuves incertaines.

[38] Le WCCT est d'avis que l'employeur n'a pas à intervenir dans l'expression de la volonté des employés et que le Conseil ne devrait pas tenir compte de ses observations. À son point de vue, rien ne prouve que le WCCT n'avait pas l'appui de ses sections locales constitutives; le Conseil était aussi en droit de s'appuyer sur la preuve d'adhésion soumise par le WCCT relativement aux employés de Calgary pour conclure que le syndicat jouissait de l'appui de la majorité d'entre eux.

B - Analyse et décision

[39] L'employeur a raison d'affirmer que le Conseil ordonne généralement la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage. Dans *Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI nº 27, le Conseil a toutefois indiqué qu'il y a une exception à cette pratique lorsque l'agent négociateur visé par le maraudage ne s'oppose pas à la demande ou encore que l'appui accordé au syndicat est si considérable que l'agent négociateur visé par le maraudage a peu de chances de l'emporter dans le cadre d'un scrutin de représentation.

[40] Dans l'affaire qui nous occupe, les sections locales individuelles des Teamsters représentaient quatre des cinq unités de négociation. Leurs membres comptaient pour bien plus que la moitié des employés de l'unité de négociation. L'Association aurait certes pu contester la demande, mais il n'en reste pas moins qu'une fois inclus dans l'unité de négociation, ses membres n'avaient aucune chance raisonnable de faire échec à un scrutin en faveur du WCCT, même en votant tous contre lui. Par conséquent, la tenue d'un scrutin ne contribuerait pas à la réalisation d'un objectif lié aux relations du travail, si ce n'est permettre aux membres de l'Association d'exprimer leur mécontentement. En

the *Code* and its *Regulations* is card-based as opposed to a vote-based system as exists in most provinces. That means that where the bargaining agent produces signed membership cards and the Board is satisfied that these cards represent the wishes of the majority of employees, the Board will certify without conducting a vote.

[41] Consequently, while the Board's practice is to order a representation vote in the case of a raid, it was entirely within the discretion of the original panel not to order a vote where such a vote did not have a valid labour relations purpose under the *Code*. Therefore, the employer's argument on this point is dismissed.

VIII - Double Majority Rule

A - Parties' Arguments

[42] The employer argues that in determining whether WCCT had majority support, the Board should have applied the double majority rule, that is, that WCCT should have majority support not only of the employees it currently represents but of those it seeks to add to the bargaining unit. The employer sees no reason why this rule should not apply to applications for certification in order to avoid sweeping in office employees without specific support from these groups.

[43] By arguing that the original panel should apply the double majority rule, the WCCT submits that the employer has mischaracterized the nature of the application. In this case, the original panel found that the application was not a review application under section 18 or an application for the review of the bargaining unit structure but a new certification application pursuant to sections 24 and 32 of the *Code*. The WCCT contends that it is the characterization of the initial application that determines the application of the double majority rule and in this case, the employer provided no further arguments other than that the rule should be applied. As the WCCT's application was in the name of a duly constituted council with its own constitution and by-laws, rather than union locals forming a council, the Board was correct in considering

outre, le processus d'accréditation prévu par le *Code* et le *Règlement* est fondé sur la signature de cartes d'adhésion plutôt que sur la tenue d'un scrutin, contrairement à la pratique en vigueur dans la plupart des provinces. Cela signifie que lorsque l'agent négociateur produit des cartes d'adhésion signées et que le Conseil est convaincu qu'elles représentent la volonté de la majorité des employés, l'unité sera accréditée sans qu'il n'y ait de scrutin de représentation.

[41] Ainsi donc, bien que la pratique du Conseil soit d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage, le banc initial avait toute la latitude voulue pour ne pas en exiger un si cela ne contribuait pas à la réalisation d'un objectif valable lié aux relations du travail en vertu du *Code*. En conséquence, l'argument de l'employeur à cet égard est rejeté.

VIII - Règle de la double majorité

A - Arguments des parties

[42] L'employeur prétend que, pour déterminer si le WCCT avait l'appui de la majorité, le Conseil aurait dû appliquer la règle de la double majorité, c'est-à-dire exiger que le WCCT démontre qu'il récolte l'appui de la majorité des employés qu'il représente actuellement, d'une part, et de la majorité de ceux dont il sollicite l'inclusion dans l'unité de négociation, d'autre part. L'employeur estime que cette règle devrait aussi s'appliquer aux demandes d'accréditation afin d'éviter d'englober des employés de bureau sans l'appui explicite des groupes concernés.

[43] Le WCCT est d'avis qu'en affirmant que le banc initial devrait appliquer la règle de la double majorité, l'employeur s'est mépris sur la nature de la demande. En l'espèce, le banc initial a conclu que la demande ne constituait pas une demande de réexamen en vertu de l'article 18 ou une demande de révision de la structure des unités de négociation, mais une nouvelle demande d'accréditation en vertu des articles 24 et 32 du *Code*. Selon le WCCT, c'est la qualification de la demande initiale qui détermine l'application de la règle de la double majorité; or, dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur n'a fait valoir aucun argument supplémentaire, si ce n'est que la règle devrait s'appliquer. Étant donné que la demande du WCCT a été présentée par un regroupement de syndicats régulièrement constitué et régi par ses propres statuts et

this a new application to which the double majority rule does not apply.

B - Analysis and Decision

[44] To decide whether the double majority rule should apply, the distinction between a review application under section 18 of the *Code* or a new application for certification under section 24 of the *Code* becomes important. For certification applications under section 24 of the *Code*, a simple majority in the bargaining unit is sufficient. When a bargaining agent seeks to add a group of unrepresented employees to its existing unit by way of an application under section 18 of the *Code*, the Board will generally require that the union demonstrate majority support among the employees to be added as well, hence the double-majority rule (see *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); and *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)).

[45] In the present case, the WCCT does not seek to add employees to an existing bargaining unit, but proceeded by way of a new application for certification. The WCCT has applied as a separately constituted trade union with its own support. This is not a case where the incumbent Teamsters locals have applied to become a council in order to sweep in other employees represented by other bargaining agents and thus add to their representation rights. As the WCCT's application is an independent application for certification, it is governed by the rules applicable to certifications, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for certification. There is no provision of the *Code* or the *Regulations* that prevents the Council from relying on membership support obtained through other bargaining agents, even though these agents may be closely related to the Council. What is significant in this case, is that the WCCT presented signed membership cards indicating manifest membership support of 65percent.

[46] Since the original panel clearly characterized WCCT's application at the outset as a new application

règlements, plutôt que par des sections locales regroupées ensemble, le Conseil était fondé de la considérer comme une nouvelle demande à l'égard de laquelle la règle de la double majorité ne s'appliquait pas.

B - Analyse et décision

[44] Afin de décider si la règle de la double majorité s'applique, il convient d'abord de déterminer s'il s'agit d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ou d'une nouvelle demande d'accréditation en vertu de l'article 24. Dans le cas d'une demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du *Code*, la preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation est jugée suffisante. Lorsqu'un agent négociateur sollicite l'ajout d'un groupe d'employés non représentés à son unité actuelle au moyen d'une demandée fondée sur l'article 18 du *Code*, le Conseil exige généralement que le syndicat prouve qu'il jouit également de l'appui de la majorité au sein des employés qui s'ajouteront à l'unité, d'où la règle de la double majorité (voir *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); et *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)).

[45] Dans l'affaire qui nous occupe, le WCCT ne sollicite pas à ajouter un nouveau groupe d'employés à une unité de négociation existante, mais a présenté une nouvelle demande d'accréditation. Il a présenté sa demande en tant que syndicat constitué séparément et appuyé comme tel. Il ne s'agit pas d'une situation où les sections locales des Teamsters en place ont présenté une demande pour constituer un regroupement en vue d'inclure des employés représentés par d'autres agents négociateurs, ainsi accroître leurs droits de représentation. La demande de WCCT étant une demande d'accréditation distincte, elle est assujettie aux règles régissant le processus d'accréditation, notamment l'obligation de prouver que le syndicat jouit de l'appui de la majorité des employés concernés. Rien dans le *Code* ni dans le *Règlement* n'empêche le regroupement de syndicats d'invoquer l'appui des membres obtenu par l'entremise d'autres agents négociateurs, même si ces derniers sont étroitement reliés au regroupement de syndicats. Ce qui importe en l'espèce, c'est que le WCCT a présenté des cartes d'adhésion signées indiquant qu'il a l'appui manifeste de 65 pour cent des employés de l'unité.

[46] Étant donné que le banc initial a clairement établi, d'entrée de jeu, que la demande du WCCT était une

for certification, the double majority rule does not apply. As the Council had majority support there was no reason under the *Code* for the original panel not to certify the bargaining agent.

IX - Appropriate Bargaining Unit

A - Parties' Arguments

[47] The employer submits that the original panel made a serious error by not considering the added onus that applies to an applicant to demonstrate that the bargaining unit it seeks is more appropriate than the existing bargaining unit. The employer argues that the original panel did not give bargaining unit and collective agreement history or its business practices sufficient weight. It submits that it has operated without any evidence of problems and there are no compelling reasons to modify the existing units.

[48] The WCCT submits that it was not necessary to demonstrate that the previous bargaining structure was no longer viable as this was not a review application. It argues that the original panel took into account the usual factors relating to appropriateness of bargaining units, including that different locations within the unit had positions with similar functions and were part of an indivisible undertaking. The WCCT submits that the Board favours larger bargaining units and this was achieved by the union's application.

B - Analysis and Decision

[49] The analysis of what constitutes an appropriate bargaining unit depends on whether there is an existing bargaining unit or whether this is a new bargaining unit created through an application for certification. This analysis is further qualified by whether the bargaining agent is proceeding by way of a bargaining unit review or a new certification. Generally, where there is a bargaining unit in existence, the bargaining agent will have the onus of demonstrating that the proposed unit is more appropriate than the existing one.

[50] As well, when the application is in the nature of a raid of an already existing unit, the Board's assessment

nouvelle demande d'accréditation, la règle de la double majorité ne s'applique pas. Le regroupement de syndicats ayant l'appui de la majorité, le banc initial n'avait aucune raison en vertu du *Code* de ne pas l'accréditer à titre d'agent négociateur.

IX - Unité habile à négocier collectivement

A - Arguments des parties

[47] L'employeur prétend que le banc initial a commis une grave erreur en ne tenant pas compte du fardeau supplémentaire qui incombe au requérant de démontrer que l'unité de négociation dont il sollicite l'accréditation est plus habile à négocier collectivement que l'unité actuelle. Il est d'avis que le banc initial n'a pas pleinement tenu compte de l'historique de l'unité de négociation et des négociations collectives ou encore de ses pratiques commerciales. Il soutient qu'il a exploité son entreprise sans aucun problème et qu'il n'existe aucune raison impérieuse de modifier les unités actuelles.

[48] Le WCCT soutient qu'il n'était pas nécessaire de démontrer que la structure de négociation antérieure n'était plus viable, puisqu'il ne s'agissait pas d'une demande de réexamen. Le banc initial a tenu compte des facteurs habituels pour déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement, notamment le fait que les divers établissements compris dans l'unité avaient des postes comportant des fonctions analogues et qu'ils faisaient partie intégrante d'une entreprise indivisible. Le WCCT fait valoir que le Conseil privilégie l'établissement de grandes unités de négociation et que la demande du syndicat permettait d'atteindre cet objectif.

B - Analyse et décision

[49] Pour déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement, il faut se demander s'il existe déjà une unité de négociation ou s'il s'agit d'une nouvelle unité de négociation créée par une demande d'accréditation. Il faut aussi établir s'il s'agit d'une demande de révision d'une unité de négociation ou d'une nouvelle demande d'accréditation. En général, lorsqu'il existe déjà une unité de négociation, c'est à l'agent négociateur qu'incombe le fardeau de démontrer que l'unité proposée est plus habile à négocier collectivement que l'autre.

[50] De même, lorsqu'il s'agit d'un cas de maraudage mettant en cause une unité existante, le Conseil prend

of what constitutes an appropriate bargaining unit will be influenced by the labour relations history of the existing unit (see *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85, confirmed on reconsideration at *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220).

[51] In this instance, the original panel decided that it would consider the application as a new certification. In doing so, it took into account bargaining unit history concerning an existing all-employee bargaining unit (Saskatchewan) as well as the employer's overall operations. It found that there was a high degree of integration of the employer's operations across the country:

> [35] There is no dispute that the employer is engaged in the transportation business. Moreover, as noted previously, at paragraph 13, the employer, as a national carrier, moves freight across the country by utilizing the services of various third-party carriers. Through its inter-modal freight delivery system, the employer's various facilities collect and distribute the freight shipped by the employer from one province to another.
>
> [36] In the Board's view, the use of third-party carriers is simply part of Fastfrate's inter-modal freight system. It is Fastfrate who provides the service of moving freight across provincial borders on a regular and continuous basis. ...
>
> [37] Additionally, **the various Fastfrate branches situated across the country are an integral part of the employer's national operations, constituting one indivisible undertaking**. ...
>
> [38] In this regard, **the employer's overall business constitutes a single inter-provincial freight transportation operation**, and thus falls under federal jurisdiction. Accordingly, the Board finds that the employer is a federal undertaking, governed by the *Code*.
>
> [39] **This finding is supported by the numerous previous certification orders issued by this Board concerning various aspects of Fastfrate's operations**, noted at the outset. This includes, in particular, the order certifying Teamsters 362 for a unit of employees at the Edmonton branch, following an application to this Board to obtain certification under the federal jurisdiction due to the acknowledged change in the nature of the employer's activities to include inter-provincial transportation on a regular and continuous basis.
>
> (*Consolidated Fastfrate Inc., supra*, pages 13-15; and 116-118; emphasis added)

en considération les relations du travail antérieures de l'unité existante pour déterminer en quoi consiste une unité habile à négocier (voir *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85, confirmée à l'issue d'une demande de réexamen par *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220).

[51] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a décidé de traiter la demande comme une nouvelle demande d'accréditation. À cette fin, il a tenu compte de l'historique de l'unité de négociation regroupant tous les employés (en Saskatchewan), de même que de l'ensemble des activités de l'employeur. Il en est ainsi arrivé à la conclusion que les activités de l'employeur partout au Canada étaient intégrées dans une large mesure:

> [35] Il ne fait pas de doute que l'employeur exploite une entreprise de transport. En outre, ainsi qu'il a été indiqué précédemment, au paragraphe 13, l'employeur, en tant que transporteur national, effectue le transport de marchandises partout au pays en recourant aux services de divers transporteurs tiers. Au moyen de son système de livraison de marchandises intermodal, l'employeur assure, par l'intermédiaire de ses différents établissements, la cueillette et la distribution des marchandises qu'il expédie d'une province à une autre.
>
> [36] De l'avis du Conseil, le recours à des transporteurs tiers s'inscrit simplement dans le système de transport intermodal de marchandises de Fastfrate. C'est la société qui offre le service de transport de marchandises entre provinces de façon régulière et continue...
>
> [37] De plus, **les diverses succursales de Fastfrate situées un peu partout au pays font partie intégrante des activités nationales de l'employeur, de sorte qu'elles forment une entreprise unique indivisible**...
>
> [38] À cet égard, **l'entreprise de l'employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport de marchandises** et, partant, elle relève de la compétence fédérale. Par conséquent, le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.
>
> [39] **Cette conclusion est appuyée par les nombreuses ordonnances d'accréditation qui ont été rendues par le passé par le Conseil relativement à divers volets des activités de Fastfrate**, et qui ont été signalées au début. Signalons notamment, et en particulier, l'ordonnance accréditant les Teamsters 362 à l'égard d'une unité d'employés de la succursale d'Edmonton à la suite de la présentation d'une demande au Conseil en vue d'obtenir l'accréditation sous le régime fédéral en raison de la modification reconnue de la nature des activités de l'employeur, pour y ajouter le transport interprovincial de façon régulière et continue.
>
> (*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 13-15; et 116-118; c'est nous qui soulignons)

[52] Firstly, the original panel considered the "functional balance" between the interest of the employer and those of the employees (see paragraphs 66 and 67). It took the view that the Board's exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of the bargaining unit would be of little effect if it were not in a position to consider all the employer's circumstances. The original panel considered and rejected the employer's argument that the proposed unit was geographically over-broad by concluding that "Distance, in and of itself, does not preclude the creation of a larger or more all-encompassing bargaining unit" (see paragraph 69). It considered the impact on the employer's business and concluded that bargaining rights were not to be denied because a proposed unit might be an administrative inconvenience on the employer (see paragraph 69). The original panel went on to consider whether there was a sufficient community of interest and decided that the nature of the work, the working conditions, and remuneration, qualifications and duties were similar, regardless of location. It also found that any variations in compensation rates could be addressed through collective bargaining.

> [69] ... In the matter at hand, the Board finds that, notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, it is not convinced by the employer's arguments that the larger unit would impede collective bargaining.
>
> [70] ... The Board finds that **there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service**, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location. ...
>
> (*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 24; and 126-127; emphasis added)

[53] In response to the employer's argument that office and clerical employees should not be comprised in the bargaining unit, the original panel found that broad-based bargaining units often bring together employees with different backgrounds or classifications, without, for that matter, making the unit inappropriate. Based on the positive experience in Edmonton where there existed an all-employee bargaining unit, it found that an all-employee bargaining unit for three provinces could be justified:

[52] Le banc initial s'est également penché sur l'«équilibre fonctionnel» entre les intérêts de l'employeur, d'une part, et ceux des employés, d'autre part (voir les paragraphes 66 et 67). Il en est arrivé à la conclusion que la compétence exclusive du Conseil de statuer sur l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation resterait sans effet s'il ne pouvait pas tenir compte de toutes les circonstances de l'employeur. Le banc initial a examiné et rejeté l'argument de l'employeur selon lequel l'unité proposée était trop dispersée sur le plan géographique en concluant que «[l]a seule distance ne ferme pas la porte à la création d'une unité de négociation plus générale englobant l'ensemble des effectifs» (voir le paragraphe 69). Il a tenu compte de l'incidence sur l'entreprise de l'employeur et conclu qu'il fallait éviter de nier des droits de négociation au motif que l'unité proposée pourrait poser des problèmes d'ordre administratif à l'employeur (voir le paragraphe 69). Le banc initial s'est ensuite penché sur la question de la communauté d'intérêts; il lui est apparu que la nature du travail, les conditions de travail, la rémunération ainsi que la qualification requise et les fonctions exécutées étaient analogues dans toutes les installations. Il a également indiqué que la question des écarts de rémunération pourrait être réglée dans le cadre de négociations collectives.

> [69] ... Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil estime que, malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, l'argument de l'employeur que l'unité plus générale gênerait les négociations collectives ne le convainc pas.
>
> [70] ... Le Conseil est d'avis **qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises -** dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l'endroit...
>
> (*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 24; et 126-127; c'est nous qui soulignons)

[53] En réponse à l'argument de l'employeur selon lequel le personnel de bureau ne devrait pas être inclus dans l'unité de négociation, le banc initial a indiqué que les grandes unités de négociation regroupent souvent des employés de milieux ou groupes professionnels différents sans être pour autant inhabiles à négocier collectivement. Compte tenu de l'expérience positive de d'Edmonton, où il existe une unité de négociation regroupant tous les employés, le banc initial a estimé qu'il y avait lieu d'établir une unité semblable dans trois provinces:

[72] The Board acknowledges that broad-based bargaining units generally bring together employees with different backgrounds or classifications but such differences do not mean the unit is inappropriate. The Board must determine if the differences are of such a nature that the employees cannot be effectively represented by a single bargaining agent. In the case at hand, **the applicant has requested certification for a bargaining unit that includes the clerical workers and, based upon the information on file, the Board is satisfied that any differences are not of such significance that a single bargaining agent would not be able to represent all those in the proposed bargaining unit. Moreover, an all-employee bargaining unit has been in place in Saskatchewan and there has been no indication that the bargaining unit structure has been the source of problems.**

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 25; and 127; emphasis added)

[54] The issues raised by the employer before the reconsideration panel are the same as were raised before the original panel and were thoroughly dealt with in its decision. There is no evidence that the original panel ignored its labour relations history or the impact of previous certification orders on the employer's business.

X - Conclusions

[55] Based on the foregoing, there are no new facts or concerns raised by either the employer or the Association that were not brought to the attention of the Board, which might have caused the original panel to decide differently had they been known. Nor does the reconsideration panel consider that the original panel made any error of law or policy in its interpretation of the facts that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[56] For these reasons, the applications for reconsideration are dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

[72] Le Conseil reconnaît que les grandes unités de négociation réunissent généralement des employés dont l'expérience ou la classification varient, mais ces différences ne signifient pas pour autant que l'unité n'est pas habile à négocier. Le Conseil doit s'employer à déterminer si les différences sont de nature telle que les employés ne peuvent être représentés efficacement par un seul agent négociateur. Dans la présente affaire, **le requérant a demandé d'être accrédité à l'égard d'une unité de négociation qui inclut les employés de bureau et, compte tenu des renseignements qui ont été versés au dossier, le Conseil est convaincu que, s'il existe des différences, celles-ci ne sont pas suffisamment importantes pour conclure qu'un seul agent négociateur serait incapable de représenter tous les membres de l'unité de négociation proposée. De plus, une unité de négociation regroupant tous les employés existe en Saskatchewan et rien n'indique que la structure d'unité de négociation qui est en place a engendré des problèmes.**

(*Fastfrate Consolidéé Inc.*, précitée, pages 25; et 127; c'est nous qui soulignons; traduction)

[54] Les questions soulevées par l'employeur devant le banc de révision sont les mêmes que celles soumises au banc initial et elles ont été examinées en profondeur dans la décision initiale. Rien ne prouve que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique des relations du travail ou de l'incidence des ordonnances d'accréditation antérieures sur l'entreprise de l'employeur.

X - Conclusions

[55] Compte tenu de ce qui précède, l'employeur et l'Association n'ont soulevé aucun nouveau fait qui n'avait pas déjà été porté à l'attention du Conseil et qui aurait amené le banc initial à une conclusion différente. Le banc de révision ne considère pas non plus que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe dans son interprétation des faits qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[56] Pour ces motifs, les demandes de réexamen sont rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153)

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2002] CCRI nº 199; et 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2003] CCRI nº 220

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2003] CIRB no. 220

Consolidated Fastfrate Inc., [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106

Quick Coach Lines Ltd. v. *Teamsters Local Union No. 31*, judgment delivered from the bench, no. A-650-98, March 10, 2000 (F.C.A.)

Tank Truck Transport Inc. et al., [1999] CIRB no. 27

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 12; 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 4; 8; 16.1; 18; 24; 27(1), 27(2); 32, 32(2)

Fastfrate Consolidée Inc., [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106

Quick Coach Lines Ltd. c. *Teamsters Local Union No. 31*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-650-98, 10 mars 2000 (C.A.F.)

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Tank Truck Transport Inc. et autres, [1999] CCRI n° 27

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 4; 8; 16.1; 18; 24; 27(1), 27(2); 32, 32(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 12; 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Society of Professional Engineers and Associates,
complainant,
and
Atomic Energy of Canada Limited,
respondent.

CITED AS: Atomic Energy of Canada Limited

Board File: 23666-C

Decision no. 334
September 22, 2005

Complaint alleging a violation of sections 50(a), 50(b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Union interference - Breach of statutory freeze - Nuclear - During negotiations for a new collective agreement, the employer had offered a severance package directly to certain employees, members of the union, without the consent of the union and without negotiating the terms and conditions of the package with the union - The employer failed to disclose forthcoming staff reductions which had led it to decide to reduce its workforce by a voluntary severance package and had refused to accept the union's proposals relating to the reductions - While the obligation to negotiate following certification directly with the union and not with the individual employees might be abridged by clear agreement, or implied agreement and clear supporting practices, such abridgment, under the *Code*, occurs within a statutory scheme having as a fundamental principle the monopoly of the union over the representation of employees - In the case of the *Code*, section 94(1)(a) considered in its context and in view of authority, requires clear and compelling evidence that the collective agreement and supporting practices contemplate direct negotiations between the employer and individual employees - The evidence in the present case falls short of such standard - Indeed, a consideration of the collective agreement provisions and of all of the evidence respecting the previous situations where voluntary separation programs were introduced, demonstrates that typically, matters of detail were the subject of discussion and interchange and that both the availability of such programs and their content were viewed as important

Motifs de décision

Société des ingénieurs professionnels et associés,
plaignante,
et
Énergie atomique du Canada Limitée,
intimée.

CITÉ: Énergie atomique du Canada Limitée

Dossier du Conseil: 23666-C

Décision nº 334
le 22 septembre 2005

LIBRARY
DEC 0 6 2006
University of Toronto

Plainte alléguant violation des alinéas 50a), 50b) et 94(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Plainte de pratique déloyale de travail - Ingérence du syndicat - Manquement aux dispositions sur le gel prévues par le *Code* - Technologie nucléaire - Durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective, l'employeur avait offert directement un forfait de départ à certains employés, membres du syndicat, sans l'accord du syndicat et sans en négocier les modalités avec ce dernier - L'employeur n'avait pas informé le syndicat des réductions d'effectif imminentes qui l'avaient incité à offrir un programme de départ volontaire et avait refusé les propositions du syndicat à cet égard - Si l'obligation de négocier directement avec le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur et non pas avec les employés individuels peut être abolie par un accord exprès ou un accord implicite et des pratiques en vigueur irréfutables, en vertu du *Code*, cette abolition s'inscrit dans le cadre d'un régime législatif dont le principe fondamental est la représentation exclusive des employés par le syndicat - Dans le cas du *Code*, l'alinéa 94(1)a), apprécié dans son contexte en tenant compte de la jurisprudence pertinente, oblige l'employeur à prouver de manière claire et convaincante que la convention collective et les pratiques en vigueur l'autorisent à négocier directement avec les employés individuels - La preuve présentée en l'espèce est loin de satisfaire à ce critère - En fait, l'examen des dispositions de la convention collective et de l'ensemble des éléments de preuve concernant les circonstances dans lesquelles des programmes de départ volontaire ont été offerts dans le passé indiquent que les points de détail faisaient

terms and conditions of employment - Where, as here, to make the program effective, details had to be worked out and decided upon and negotiations with the union were required, where the collective agreement rights of employees had to be modified, and where there was a collective agreement obligation to introduce such a program, negotiations with the union were required - In refusing to undertake the negotiations in question with the bargaining agent, and negotiating directly with employees, the employer refused to recognize the rights of the union to bargain collectively on behalf of its members and interfered with the effective representation of employee members of the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code* - By refusing to meet with bargaining agent representatives and bargain in good faith respecting the content of the voluntary separation program, the employer also violated the provisions of section 50(b) of the *Code* - The Board declares that the relevant *Code* sections have been violated - The notices and agreements respecting the voluntary termination incentive program including the agreements with individual employees shall become voidable and subject to negotiations between the employer and bargaining agent - The employer is ordered to meet forthwith with representatives of the union to seek its consent to the alteration of the terms and conditions of their employment - The employer is ordered to cease and desist from interfering with the administration of the union.

généralement l'objet de discussions et d'échanges et que la disponibilité et le contenu des programmes étaient considérés comme des conditions d'emploi importantes - Dans les cas où, comme en l'espèce, il était nécessaire, pour que le programme soit efficace, d'en définir et arrêter les modalités, de modifier les droits reconnus aux employés par la convention collective et d'offrir un tel programme en vertu des dispositions d'une convention collective, l'employeur était nécessairement obligé de négocier avec le syndicat - En refusant d'entamer des négociations avec l'agent négociateur, et en négociant directement avec les employés, l'employeur a refusé de reconnaître les droits du syndicat de négocier collectivement pour le compte de ses membres et est intervenu dans la représentation proprement dire des membres du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* - En refusant de rencontrer les représentants de l'agent négociateur et de négocier de bonne foi le contenu du programme de départ volontaire, l'employeur a également contrevenu aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code* - Le Conseil déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions pertinentes du *Code* - Les avis et accords relatifs au programme d'incitation au départ volontaire, y compris les accords avec les employés individuels, deviennent susceptibles d'annulation et matière à négociation entre l'employeur et l'agent négociateur - Il est ordonné à l'employeur de rencontrer immédiatement les représentants du syndicat en vue d'en arriver à un accord sur la modification des conditions d'emploi - Il est ordonné à l'employeur de cesser d'intervenir dans l'administration du syndicat.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., former Chairperson.

Appearances

Ms. Susan Ursel and Mr. Maurice A. Green, for the Society of Professional Engineers and Associates;
Mr. William J. Hayter, for Atomic Energy of Canada Limited.

I - Nature of the Complaint

[1] The within matter commenced with a complaint filed by the Society of Professional Engineers and Associates (the SPEA or the union) on April 23, 2003, alleging a violation of sections 50(a) and (b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), by the respondent, Atomic Energy of Canada Limited (AECL or the

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., ancien Président.

Ont comparu

M[es] Susan Ursel et Maurice A. Green, pour la Société des ingénieurs professionnels et associés;
M[e] William J. Hayter, pour Énergie atomique du Canada Limitée.

I - Nature de la plainte

[1] L'affaire en instance découle d'une plainte déposée par la Société des ingénieurs professionnels et associés (la SIPA ou le syndicat), le 23 avril 2003, alléguant violation des paragraphes 50a) et b) et de l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par l'intimée, Énergie atomique du Canada Limitée (EACL ou la compagnie).

company). In its complaint, the SPEA alleged that during negotiations for a new collective agreement AECL had offered a severance package directly to certain employees, members of the SPEA, without the consent of the SPEA and without negotiating the terms and conditions of the package with the SPEA. It was also alleged that AECL had not disclosed to the SPEA the forthcoming staff reductions which had led it to decide to reduce its workforce by a voluntary severance package and had refused to accept SPEA proposals relating to the reductions.

II - Background and Parties' Positions

[2] The SPEA and AECL had been party to a series of collective agreements, the most recent of which, prior to the matters complained of, had expired on December 31, 2002. Notice of a proposal to amend the agreement had been filed by the SPEA on September 30, 2002. Proposals for amendments were then advanced by the SPEA and negotiations for a new collective agreement had commenced on October 5, 2002. Before the conclusion of negotiations, on February 19, 2003, AECL called a meeting with representatives of the SPEA and advised of the introduction of a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP) in conjunction with the lay-off of up to 200 employees. An application form accompanying an information package about the program was forwarded to employees by email on February 19, which, inter alia, advised that the offered package was "in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement."

[3] At the oral proceedings to consider the matters in issue, Mr. Surinder N. Sharma, a Chemical Engineer employed by AECL, and the President of the SPEA, gave evidence on behalf of the complainant respecting the objected to VTIP and the surrounding circumstances.

[4] Mr. Sharma spoke concerning the negotiations for a new collective agreement with AECL, which had begun in 2002. He indicated that at the time the union drafted its fall 2002 bargaining proposals, it was not aware of any pending proposals for lay-offs. The union's first notice of the pending lay-offs was when, on February 19, it was simultaneously advised of the pending lay-offs and of the VTIP program AECL would offer. The union then immediately proposed certain matters with respect to the content of the VTIP and attempted to negotiate them with AECL. Mr. Sharma

La SIPA alléguait dans sa plainte que, durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective, EACL avait offert directement un forfait de départ à certains employés, membres de la SIPA, sans l'accord de la SIPA et sans en négocier les modalités avec le syndicat. Elle prétendait aussi qu'EACL n'avait pas informé la SIPA des réductions d'effectif imminentes qui l'avaient incitée à offrir un programme de départ volontaire et avait refusé les propositions de la SIPA à cet égard.

II - Contexte et positions des parties

[2] La SIPA et EACL avaient été parties à une série de conventions collectives, la plus récente desquelles, avant la plainte en instance, était arrivée à échéance le 31 décembre 2002. La SIPA avait remis un avis de modification de la convention collective le 30 septembre 2002 et avait ensuite présenté des propositions à cet égard. Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective avaient commencé le 5 octobre 2002. Avant la conclusion d'une entente, soit le 19 février 2003, EACL a convoqué une réunion avec les représentants de la SIPA pour les informer de la mise en oeuvre d'un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV) en conjugaison avec la mise à pied de quelque 200 employés. Un formulaire de demande annexé à un document décrivant les modalités du programme a été envoyé aux employés par courrier électronique le 19 février. Il y était notamment indiqué que le forfait proposé «remplaçait les indemnités de départ habituelles prévues par la convention collective applicable» (traduction).

[3] À l'audition des affaires en litige, M. Surinder N. Sharma, ingénieur chimiste employé par EACL et président de la SIPA, a témoigné pour le compte de la plaignante au sujet du PIDV contesté et des événements pertinents.

[4] M. Sharma a décrit les négociations avec EACL en vue du renouvellement de la convention collective, entamées en 2002. Il a indiqué qu'à l'époque où les propositions en vue des négociations de l'automne de 2002 avaient été rédigées, le syndicat n'était pas au courant des mises à pied projetées. Ce n'est que le 19 février qu'il a simultanément été avisé des réductions d'effectif et de la mise en oeuvre du PIDV. Il a alors immédiatement proposé des modifications au contenu du PIDV et a essayé d'entamer des négociations avec EACL. M. Sharma a déclaré que le

testified that the voluntary separation program and the lay-off language in the collective agreement had not been prominent in negotiations prior to February 19th, because the company had been indicating that no lay-offs were imminent. He indicated that if the bargaining agent had known of pending lay-offs, the terms of a separation program and the related process would have been a paramount focus.

[5] Mr. Sharma also indicated that up to the date when the company had organized a meeting to release information about the forthcoming VTIP program, which was done late on February 18, 2003, the parties had been engaged in continuing negotiations for a collective agreement.

[6] The meeting of February 19, 2003, respecting the proposed AECL VTIP, included both company and union representatives. Mr. Surinder Sharma, Bill Biujs, Olga Jevromevic and Paul Hnatiuk represented the SPEA. The company representatives were General Managers Bal Kakaria and Pat Tighe, and Beth Medhurst, Vice-President, Human Resources.

[7] The VTIP program proposed by AECL at the February 19th meeting set out the parameters for the acceptance of voluntary employee termination and AECL took the position that all of the termination processes had to be completed, Mr. Sharma said, by the end of March. At the meeting, the company took the position that there was no need to negotiate the content of the VTIP with the SPEA because the details had already been determined by the company. The company did not ask for comments at the meeting of February 19th which ended when the union took the information provided by the company and left. On the same day, during the afternoon, the employer advised that a message would be directly forwarded by email to all the SPEA members. Mr. Sharma emphasized that at no time before February 19th had AECL contacted the SPEA with respect to the proposed package. The package forwarded by email at 3:00 p.m. that day was as follows:

2003 February 19

To: Employees who are Members of the Society of Professional Engineers & Associates (SPEA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC)

programme d'incitation au départ volontaire et les dispositions de la convention collective relatives aux mises à pied n'avaient pas fait l'objet de négociations particulières avant le 19 février puisque la compagnie indiquait qu'aucune mise à pied n'était prévue incessamment. Il a déclaré que si l'agent négociateur avait été au courant des mises à pied projetées, il aurait négocié en priorité les modalités d'un programme de départ et le processus connexe.

[5] M. Sharma a aussi indiqué que jusqu'au jour où la compagnie avait convoqué le syndicat à une réunion pour lui fournir des renseignements sur le PIDV, soit le 18 février 2003, en fin de journée, les parties avaient négocié sans relâche en vue de conclure une nouvelle convention collective.

[6] Des représentants du syndicat et de la compagnie étaient présents à la réunion du 19 février 2003, au cours de laquelle il avait été question du PIDV. MM. Surinder Sharma, Bill Biujs et Paul Hnatiuk et M^me^ Olga Jevromevic représentaient la SIPA. La compagnie était représentée par les directeurs généraux Bal Kakaria et Pat Tighe, et M^me^ Beth Medhurst, Vice-présidente, Ressources humaines.

[7] Le PIDV proposé par EACL à la réunion du 19 février établissait les conditions à remplir pour présenter une demande de départ volontaire; EACL a indiqué que tous les processus de cessation d'emploi devaient être terminés, selon M. Sharma, à la fin de mars. À la réunion, la compagnie a prétendu qu'il n'était pas nécessaire de négocier le contenu du PIDV avec la SIPA vu que les modalités en avaient déjà été arrêtées. La compagnie n'a pas sollicité l'avis du syndicat à la réunion du 19 février, laquelle a pris fin quand le syndicat a ramassé les documents distribués par la compagnie et quitté les lieux. Dans l'après-midi du même jour, l'employeur a fait savoir au syndicat qu'un message allait être envoyé directement aux membres de la SIPA par courrier électronique. M. Sharma a insisté sur le fait qu'EACL n'avait en aucun temps communiqué avec la SIPA avant le 19 février relativement au programme de départ proposé. Le texte du courriel envoyé à 15 h ce jour-là est reproduit ci-après:

Le 19 février 2003

Aux employés membres de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Voluntary Termination Incentive Program - February 2003

There is a renewed interest in nuclear technology and, we are proud to say, AECL has spearheaded much of the activity to prompt this interest. Along the way, we have begun processes that help us to manage in this new environment, and the future for our next generation technology looks brighter.

This migration to a new way of managing our business has not been an easy one. Our current revenues have not kept pace with our plan. We have lost market share and as a result we have lost contracts to competition. To manage this effort, Robert Van Adel, our President & CEO, explained to the company that we are moving to a business unit model, which tightens up processes and moves the individual business units to a profit and loss model. We have done this, largely because we are a commercial crown corporation, and also because we have to adjust to the new market realities.

As we re-align to our structure and work towards greater financial self-sustainability we have looked inward and examined the resources we have to perform the work we have undertaken. In this examination it was confirmed that we have surplus resources against the work available. In an effort to reduce surplus resources, eligible employees may participate in a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP). This program, available to employees who are members of the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) bargaining units, will be made available immediately. Information on the program can be accessed through the attached link:
http://intranet/HR_aecl/Collection/COMPENSATION&BENEFITS/VTIP/VTIP%20page.htm

Should you need any further information, Human Resources is available to assist you and can be reached at SP, extension 2552.

Original Signed By Gary Kugler
Senior Vice-President, Nuclear Products and Services

Original Signed By Beth Medhurst
Senior Vice-President, Human Resources

* * *

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP)

(Available to Full Time & Regular Part Time PSAC and SPEA Members Only /
Offert seulement aux employés à temps plein et à temps partiel régulier qui sont membres de AFPC et de SIPA)

Programme d'incitation au départ volontaire - février 2003

La technologie nucléaire fait à nouveau les manchettes, et nous pouvons affirmer avec fierté que ce regain d'intérêt tient pour une bonne part aux activités d'EACL. Dans notre cheminement, nous avons instauré des processus qui nous permettent de mieux gérer le nouvel environnement, et l'avenir de nos innovations technologiques semble prometteur.

La migration vers un nouveau mode de gestion de nos activités ne s'est pas fait sans heurts. Nos revenus actuels tirent de l'arrière par rapport à nos projections. Nous avons perdu des parts de marché et des contrats nous ont donc échappé. Pour gérer cet effort, Robert Van Adel, président-directeur général, a expliqué que la compagnie modifiait sa structure pour créer des unités fonctionnelles, de manière à resserrer les processus et à faire en sorte que chaque unité fonctionnelle soit exploitée selon le principe des profits et pertes. Ce changement résulte en grande partie du fait que nous sommes une société d'État commerciale et que nous devons nous adapter aux nouvelles réalités du marché.

Dans le cadre de nos efforts pour rajuster notre structure et accroître notre autonomie financière, nous avons procédé à un examen interne des ressources dont nous disposions pour accomplir le travail en cours. Cela nous a permis de constater que nous avions un excédent de ressources par rapport au travail disponible. Dans le but de réduire les effectifs, nous invitons les employés admissibles à se prévaloir d'un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV). Ce programme, qui s'adresse aux employés membres des unités de négociation de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), est actuellement offert. Vous pouvez obtenir de l'information sur ce programme en cliquant sur le lien suivant:
http://intranet/HR_aecl/Collection/COMPENSATION&BENEFITS/PIDV/PIDV%20page.htm

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Service des ressources humaines, à SP, poste 2552.

Original signé par Gary Kugler
Vice-président principal, Produits et services nucléaires

Original signé par Beth Medhurst
Vice-présidente principale, Ressources humaines

(traduction)

***

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV)

(Available to Full Time & Regular Part Time PSAC and SIPA Members Only /
Offert seulement aux employés permanents à temps plein et à temps partiel qui sont membres de l'AFPC et de la SIPA)

• VTIP Notice • Avis de PIDV	
• VTIP Description • Description du programme PIDV	• VTIP Questions & Answers • Questions et Réponses - PIDV
• VTIP Application and Relase Form • Formulaire de demande d'application et décharge d'obligation	

Your comments, ideas and suggestions are important to us and are always welcome.
Send comments/questions to: Bev Clouthier
Telephone: (613) 584-3311 Ext. 3189
Page Last Updated 2003/02/26
Return to Infonet

* * *

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP) - February 2003

Eligibility
Application for the VTIP is open to all continuing full-time and continuing regular part-time employees who are members of the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA) and Public Service Alliance of Canada (PSAC) bargaining units.

Conditions
i) Employees electing to terminate under the VTIP are required to sign the attached Application/Release form.

ii) Application for the VTIP must specify a termination date on or before 2003 March 31.

iii) Acceptance of Application for the VTIP is subject to final approval by the Company. A Management Committee has been established for this purpose. Approval by this Committee will be dependent on operational requirements.

iv) The compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement.

v) For the purpose of calculating compensation under both the basic and the special incentive, the employee's age and years of completed continuous AECL service will be as of 2003 March 31 or the actual termination date, whichever is earlier. The salary used to calculate the VTIP Package will be the employee's base salary being earned as of 2003 March 31 or the actual termination date, whichever is earlier.

vi) Employees whose applications for VTIP are approved by the Company, but are requested to defer their departure because of operational reasons, will receive the full incentive package

• VTIP Notice • Avis de PIDV	
• VTIP Description • Description du programme PIDV	• VTIP Questions & Answers • Questions et Réponses - PIDV
• VTIP Application and Relase Form • Formulaire de demande d'application et décharge d'obligation	

Nous accordons beaucoup d'importance à vos observations, idées et suggestions.
Prière adresser vos observations/questions à Bev Clouthier.
Téléphone: (613) 584-3311, poste 3189
Dernière mise à jour le 26 février 2003
Retour à l'Infonet

(traduction)

* * *

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV) - février 2003

Admissibilité
Tous les employés réguliers permanents à temps plein et à temps partiel qui sont membres des unités de négociation de la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (PSAC) peuvent se prévaloir du programme.

Conditions
i) Les employés qui décident de quitter leur emploi en vertu du PIDV sont tenus de signer le formulaire de demande et de décharge ci-joint.

ii) La demande de participation au PIDV doit faire mention de la date de départ, laquelle ne peut être postérieure au 31 mars 2003.

iii) L'acceptation de la demande de participation au PIDV est assujettie à l'approbation finale de la Compagnie. Un comité de gestion a été mis sur pied à cette fin. L'approbation de la demande par le comité est subordonnée aux besoins opérationnels.

iv) Les indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable.

v) Aux fins du calcul des indemnités de départ en vertu du programme de base et de la mesure incitative spéciale, il sera tenu compte de l'âge et du nombre d'années complètes de service continu de l'employé à EACL au 31 mars 2003 ou à la date réelle de cessation d'emploi, la première de ces éventualités étant retenue. Les indemnités payables en vertu du PIDV sont calculées en fonction de la rémunération de base de l'employé au 31 mars 2003 ou à la date de cessation d'emploi, la première de ces éventualités étant retenue.

vi) Les employés dont la demande de participation au PIDV est approuvée par la Compagnie, mais dont le départ est reporté en raison des besoins opérationnels, reçoivent, à la date de leur

at the time of their departure based on their VTIP compensation calculated as of 2003 March 31. The VTIP Management Committee may authorize deferrals of up to three calendar months. Deferrals beyond three calendar months, including any extensions of the initial deferral resulting in a deferral longer than three calendar months, require approval by the Operations Management Team. Extensions will not be granted beyond 2003 September 30.

vii) Employees terminating under the VTIP will be ineligible for rehire by AECL, either as an employee, or on an independent contract basis or through a third party supplier, **for a period of two years** following date of termination.

viii) Human Resources Development Canada has confirmed that employees who terminate under AECL's Voluntary Termination Incentive Program will be free and clear of disqualification under Sections 29 and 30 of the *Employment Insurance Act* provided the employee's employment ends prior to 2003 December 31. Employees are encouraged to consult with their local Employment and Immigration Canada office.

VTIP Package
The compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement. It has two components described below:

a) Basic Termination Compensation (to a maximum of 30 weeks' pay)

i) Two weeks' pay for the first completed year of service and one week's pay for each additional completed year of continuous service;

ii) One-twelfth of a week's pay for each completed month of continuous service in the final year of employment where less than a complete year.

The maximum payment under the basic termination component is 30 weeks' pay.

b) Special Incentive
Utilizing a combination of each employee's age and continuous Company service, provides an additional payment of one weeks' pay for each year greater than a total of 60 up to 66 (i.e. 61 to 66 inclusive) and an additional payment of two week's pay for each year greater than a total of 66. The maximum payment under the special incentive will be 20 weeks' pay.

Application and Decision Making Process
Employees wishing to apply for VTIP can do so by completing the Employee Application/Release form, copy attached. Completed forms must be received in the HR Services Office (SP2, F1), Mississauga no later than 2003 March 07.

départ, le forfait complet de cessation d'emploi compte tenu des indemnités payables en vertu du PIDV en date du 31 mars 2003. Le comité de gestion du PIDV peut autoriser des reports d'au plus trois mois civils. Les reports au-delà de cette période, y compris la prolongation du report initial, qui entraînent un report de plus de trois mois civils nécessitent l'autorisation de l'équipe de gestion des opérations. Aucune prolongation ne sera accordée au-delà du 30 septembre 2003.

vii) Les employés qui quittent leur emploi en vertu du PIDV n'ont pas le droit d'être réembauchés par EACL, soit comme employé, soit à titre d'entrepreneur indépendant ou encore par l'entremise d'un fournisseur, **pour une période de deux ans** suivant la date de leur départ.

viii) Développement des ressources humaines Canada a confirmé que les employés qui quittent leur emploi en vertu du programme d'incitation au départ volontaire d'EACL ne seront pas considérés comme inadmissibles au bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour autant que leur emploi se termine avant le 31 décembre 2003. À cet égard, les employés sont invités à communiquer avec leur bureau local d'Emploi et Immigration Canada.

Indemnités payables en vertu du PIDV
Les indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable. Le forfait comporte les deux volets suivants:

a) Une indemnité de départ de base (jusqu'à concurrence de 30 semaines de rémunération);

i) deux semaines de rémunération pour la première année complète de service et une semaine supplémentaire pour chaque année additionnelle complète de service continu;

ii) un douzième de la rémunération hebdomadaire pour chaque mois complet de service continu dans la dernière année d'emploi lorsque celle-ci est de moins de 12 mois.

Le montant maximal payable en vertu du forfait de base correspond à 30 semaines de rémunération.

b) Mesure incitative spéciale
En utilisant une formule fondée sur l'âge et le nombre d'années de service continu de chaque employé, un paiement supplémentaire correspondant à une semaine de rémunération pour chaque année excédant un total de 60 jusqu'à concurrence de 66 (c.-à-d. de 61 à 66 inclusivement) et un paiement additionnel de deux semaines de rémunération pour chaque année excédant un total de 66. Le montant maximal payable en vertu de cette mesure incitative spéciale correspond à 20 semaines de rémunération.

Processus de demande et de décision
Les employés qui désirent se prévaloir du PIDV peuvent le faire en remplissant le formulaire de demande et de décharge, dont copie est annexée. Les formulaires dûment remplis doivent être reçus au Service des RH (SP2, F1), à Mississauga, au plus tard le 7 mars 2003.

A copy of the completed form is also to be sent to your manager/supervisor. Additional copies of the Application/Release form are available from your HR Services Office.

The VTIP Management Committee will be responsible for reviewing and approving applications. Employees making application for the VTIP will be notified by 2003 March 18 as to whether their application has been approved.

There are many personal factors that must be taken into account before a decision to apply for the VTIP is taken. Employees requiring additional information may contact their HR Services Office at SP, ext. 2552.

* * *

ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Voluntary Termination Incentive Program (VTIP)
Employee Application/Release

I, the undersigned, hereby request to terminate my employment with Atomic Energy of Canada Limited (AECL), on _____, and accept as full termination compensation the number of weeks basic wage/salary as it applies to me under the Voluntary Termination Incentive Program announced by AECL on 2003 February 19. Further, I understand that I will not be eligible for rehire by the Company for at least two years following my termination date.

I acknowledge that the termination compensation payable hereunder is the entire compensation payable by AECL to me and is in lieu of any amounts payable in accordance with the Termination of Employment Policy or the Collective Agreement, whichever is applicable.

In consideration of this arrangement, I do hereby release and forever discharge Atomic Energy of Canada Limited, it's officers, directors, employees and agents, from any and all claims or demands of whatever nature I have resulting from or related in any manner to my employment and/or the termination of my employment with Atomic Energy of Canada Limited.

In witness whereof I have executed this document this day of 2003 _____.

_____
(Witness Name)

_____
(Applicant's Name/Employee Number)

_____
(Witness' Signature)

_____
(Applicant's Signature)

Management Committee

Vous devez aussi envoyer une copie du formulaire dûment rempli à votre gestionnaire/superviseur. Vous pouvez obtenir des copies supplémentaires du formulaire en vous adressant à votre service des RH.

Les demandes sont examinées et approuvées par le comité de gestion du PIDV. Les employés qui présentent une demande de participation au PIDV seront informés, au plus tard le 18 mars 2003, de la décision du comité.

Il y a de nombreux facteurs personnels à prendre en considération avant de présenter une demande de participation au PIDV. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le service des RH à SP, poste 2552.

(traduction)

* * *

ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE

Programme d'incitation au départ volontaire (PIDV)
Demande/décharge

Je demande par les présentes de quitter mon emploi à Énergie atomique du Canada Limitée (EACL), le _____, et j'accepte à titre d'indemnité de départ totale le nombre de semaines de salaire de base auquel j'ai droit en vertu du programme d'incitation au départ volontaire annoncé par EACL le 19 février 2003. Je comprends aussi que je n'aurai pas le droit d'être réembauché par la Compagnie pendant une période d'au moins deux ans suivant la date de mon départ.

Je comprends que les indemnités de départ payables en vertu des présentes sont les seules indemnités payables par EACL et qu'elles remplacent tout montant auquel j'aurais droit en vertu de la politique sur la cessation d'emploi ou de la convention collective, selon le cas.

Eu égard à la présente entente, je décharge à tout jamais Énergie atomique du Canada Limitée, ses dirigeants, administrateurs, employés et mandataires de toute réclamation ou demande de quelque nature que ce soit résultant de mon emploi et(ou) de ma cessation d'emploi à Énergie atomique du Canada Limitée, ou s'y rapportant de quelque manière que ce soit.

En foi de quoi j'ai signé le présent document le _____ 2003.

_____
(Nom du témoin)

_____
(Nom et numéro d'employé du demandeur)

_____
(Signature du témoin)

_____
(Signature du demandeur)

Comité de gestion

___ Your application for termination under the VTIP has been declined.
___ Your application for termination under the VTIP has been accepted.

Your termination date will be _____.

Authorized on behalf of AECL Management:

_____
Signature

_____
Date

_____
Name

__ Votre demande de cessation d'emploi en vertu du PIDV est rejetée.
__ Votre demande de cessation d'emploi en vertu du PIDV est acceptée.

Votre date de départ est le _____ .

Autorisé au nom de la direction d'EACL:

_____
Signature

_____
Date

_____
Nom

(traduction)

[8] In its own email of February 21, 2003, the SPEA responded to the proposed AECL VTIP program and resisted it, alleging it was contrary to the *Code*. The SPEA expressed some of its concerns about the proposed VTIP process and the pending lay-offs in a letter to the President and CEO of AECL, Mr. R. Van Adel, from the bargaining agent dated February 24, 2003. A further letter on February 28, 2003, further challenged the VTIP, it indicated:

[8] Dans son propre courriel en date du 21 février 2003, la SIPA réagit au PIDV proposé par EACL et en conteste la mise en oeuvre en alléguant que le programme est contraire au *Code*. Dans une lettre ultérieure, en date du 24 février 2003, au président-directeur général d'EACL, M. R. Van Adel, le syndicat expose en partie ses préoccupations au sujet du processus proposé et des mises à pied imminentes. Dans une lettre supplémentaire datée du 28 février 2003, dont le texte est reproduit ci-après, l'agent négociateur s'oppose à nouveau à la mise en oeuvre du PIDV:

February 28, 2003

Mr. R. Van Adel
President & CEO, AECL
Sheridan Park Research Community
2251 Speakman Drive
Mississauga,
ON L5K 1B2

Dear Mr. Van Adel,

This to advise you that the VTIP issued to our members is improper. The Company was advised about this when we sent out this message to our members.

We hope the Company rescinds this package and complies with the labour laws if it wants to issue another package.

Should the Company decide to proceed with the package already issued, SPEA will be left with no other choice but to challenge this before the CIRB.

SPEA is available to meet with the Company at any time.

Le 28 février 2003

M. R. Van Adel
Président-directeur général, EACL
Centre de recherche de Sheridan Park
2251 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B2

Monsieur,

La présente vise à vous informer que le PIDV offert à nos membres est inacceptable. La Compagnie en a été avisée au moment où nous avons transmis ce message à nos membres.

Nous espérons que la Compagnie annulera cette offre et se conformera aux lois régissant les relations de travail si son intention est d'offrir un autre forfait semblable.

Au cas où la Compagnie déciderait de mettre en oeuvre le forfait déjà proposé, la SIPA n'aurait d'autre choix que de contester cette mesure devant le CCRI.

La SIPA est disposée à rencontrer la Compagnie au moment qui lui conviendra.

Yours truly,

(s) Surinder N. Sharma P.Eng.
President,
SPEA

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Surinder N. Sharma, Ing. P.
Président,
SIPA

[9] Mr. Sharma indicated that the union challenged the VTIP because it believed that the company had an obligation to talk to the SPEA about the VTIP in order to attempt to minimize the impact of the program, particularly its impact upon those at "the lower end." The SPEA was of the view that by negotiating directly with individual bargaining unit members with respect to the VTIP, the employer was bypassing the bargaining agent in advance, rejecting its input and was in violation of both sections 50(a) and (b) and 94(1)(a) of the *Code*. After the employer had directly reached the employees by email, the executive of the bargaining unit had a number of queries from bargaining unit members concerning what to do, particularly so because the decision times specified under the terms of the proposed VTIP were so short. The SPEA strongly asserted to the company its right to represent individual employees who might be laid off. As well as expressing its view to the employer by letter, the SPEA repeated its position in subsequent meetings with AECL stressing that the unilateral introduction of the VTIP proposals violated the provisions of the *Code*. The bargaining agent requested further meetings to discuss both the content and the manner of introduction of the VTIP

(traduction)

[9] M. Sharma a indiqué que le syndicat contestait le PIDV parce qu'il estimait que la compagnie avait l'obligation de discuter du programme avec la SIPA afin de chercher des moyens de limiter les conséquences des mises à pied surtout pour les employés au «bas de l'échelle». La SIPA était d'avis qu'en négociant directement avec les membres individuels de l'unité de négociation, l'employeur court-circuitait l'agent négociateur par anticipation, qu'il rejetait son opinion et qu'il allait à l'encontre des alinéas 50a) et b) et de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Après que l'employeur eut envoyé le courriel aux employés, les dirigeants de l'unité de négociation ont reçu plusieurs appels des membres, qui se demandaient quoi faire, d'autant plus que le délai fixé pour se prévaloir de l'offre était très court. La SIPA a défendu avec vigueur son droit de représenter les employés individuels susceptibles d'être mis à pied. En plus de faire part de son point de vue à l'employeur par écrit, la SIPA a réitéré sa position lors de réunions ultérieures avec EACL en insistant sur le fait que l'adoption unilatérale du PIDV allait à l'encontre des dispositions du *Code*. L'agent négociateur a aussi sollicité des rencontres supplémentaires pour discuter du contenu et de la mise en oeuvre du PIDV.

[10] On March 6, 2003, Mr. Jean Richer, the AECL Director of Employee Relations, and Mr. Jim Macmillan met with representatives of the bargaining unit, on behalf of the employer. The representatives met again on March 7th when the union proposed that a different VTIP package reflecting the union's views as well as the employer's be offered, and described it verbally. The employer agreed to get back to the union respecting their suggestions.

[10] Le 6 mars 2003, M. Jean Richer, Directeur des relations de travail à EACL, et M. Jim Macmillan ont rencontré des représentants de l'unité de négociation, pour le compte de l'employeur. Une autre rencontre a eu lieu le 7 mars; à cette occasion, le syndicat a proposé un programme différent dont les modalités cadraient avec l'optique du syndicat et celle de l'employeur et dont il a exposé les modalités de vive voix. L'employeur a accepté de se pencher sur la proposition et de lui faire connaître sa décision.

[11] Although Mr. Sharma suggested that at the March 7th meeting the employer's representatives had indicated they would consider the union position he indicated that, later on March 7th, the company said no to the union proposals and followed up that statement with a letter the same day. That letter from Mr. Richer to Mr. Sharma indicated:

[11] Bien qu'ayant déclaré que les représentants de l'employeur s'étaient dit disposés, le 7 mars, à étudier la proposition du syndicat, M. Sharma a indiqué que, plus tard dans la journée du 7 mars, la compagnie avait rejeté le projet du syndicat et avait confirmé son refus par écrit le même jour. La lettre de M. Richer à M. Sharma indiquait ceci:

March 7, 2003

Mr. Surinder Sharma
SPEA - President
2275 Speakman Drive
Mississauga, ON
L5K 1B1

Dear Surinder:

As provided in our Collective Agreement, AECL has introduced a Voluntary Termination Incentive Program (VTIP).

Following receipt of the SPEA's letter of February 28, 2003, Mr Van Adel asked that I meet with representatives from SPEA to discuss the matter further.

Jim Macmillan, Manager, Compensation, Benefits & HRMS and I have now had an opportunity to meet with you to discuss your concerns with regard to the Voluntary Termination Incentive Program.

After consideration of SPEA's comments, AECL is not prepared to make changes to the VTIP.

We thank you for the opportunity to meet with you to discuss SPEA's concerns.

Yours sincerely,

(s) Jean Richer
Director, Employee Relations

Le 7 mars 2003

M. Surinder Sharma
SIPA - Président
2275 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B1

Monsieur,

En vertu de la convention collective en vigueur, EACL a adopté un programme d'incitation au départ volontaire (PIDV).

Après réception de la lettre de la SIPA en date du 28 février 2003, M. Van Adel m'a demandé de rencontrer les représentants du syndicat pour discuter de la question.

M. Jim Macmillan, gestionnaire, Rémunération, avantages et SGRH, et moi-même avons eu l'occasion de vous rencontrer pour discuter de vos préoccupations concernant le programme d'incitation au départ volontaire.

Après avoir pris en considération les observations de la SIPA, EACL n'est pas disposée à apporter des modifications au PIDV.

Nous vous remercions de nous avoir offert la possibilité de discuter des préoccupations de la SIPA.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Jean Richer
Directeur, Relations de travail

(traduction)

[12] Mr. Sharma indicated that the bargaining agent was concerned about the employer's lack of responsiveness. On March 13, 2003, by letter, the bargaining agent, nevertheless, forwarded details in writing to the employer of its proposals respecting the amendment of the VSP, as follows:

[12] M. Sharma a indiqué que l'agent négociateur était préoccupé par le manque de bonne volonté de l'employeur. Le 13 mars 2003, le syndicat a néanmoins écrit à l'employeur pour lui donner des précisions sur les modifications proposées au PDV. Le texte de cette lettre est reproduit ci-après:

March 13, 2003

Mr. D.W. Marinacci, P.Eng
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL
Sheridan Park

Dear Mr. Marinacci,

Re: Voluntary Separation Program - Collective Agreement Article 22

Please find enclosed a copy of SPEA's demand, for amendment to the Collective Agreement, concerning the Voluntary Separation Program.

Le 13 mars 2003

M. D.W. Marinacci, Ing. P.
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL
Sheridan Park

Monsieur,

Objet: Programme de départ volontaire - article 22 de la convention collective

Veuillez trouver ci-joint copie des propositions de la SIPA en vue de la modification de la convention collective, concernant le programme de départ volontaire.

This demand is being given to you in order to give ample time to respond the next time AECL and SPEA meet to negotiate the current Collective Agreement.

Yours truly,

(s) Surinder N. Sharma, P.Eng.
President, SPEA

* * *

Article 22 - Voluntary Separation Program

SPEA was advised during these negotiations that there will be a mass layoff. According to Article 22 of the Collective Agreement and a decision by the CIRB, SPEA and AECL have to agree to a Voluntary Separation Program preceding the mass layoff. As a result, SPEA demands include but are not limited to the following.

Demands to be included in the Voluntary Separation Program are attached.

* * *

SPEA Demands for the Voluntary Separation Program

1. Compensation from a minimum of 40 weeks to a maximum of 66 weeks of salary. The details to be agreed to between SPEA and the Company.

2. No pension penalty for people 55 to 59 of age.

3. No rejection of candidates unless the number of applicants exceeds the number of the required cutbacks.

4. Compensation calculation based on current salary at date of termination plus any applicable retroactive payment.

5. Bargaining unit members shall have a minimum of 4 weeks to apply for the Voluntary Separation Program.

6. Offer a deferred payment option, in order to lessen the tax implications.

Ces propositions vous sont présentées dans le but de vous accorder un délai suffisant pour préparer votre réponse en prévision de la prochaine séance de négociation entre les parties en vue du renouvellement de la convention collective actuelle.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) Surinder N. Sharma, Ing. P.
Président, SIPA

* * *

Article 22 - Programme de départ volontaire

La SIPA a appris, dans le cadre des négociations en cours, que l'employeur envisageait un licenciement collectif. En vertu de l'article 22 de la convention collective et d'une décision du CCRI, la SIPA et EACL doivent s'entendre pour offrir un programme de départ volontaire avant le licenciement. Par conséquent, les propositions de la SIPA englobent, notamment, ce qui suit.

Les propositions de la SIPA concernant le programme de départ volontaire sont annexées aux présentes.

* * *

Propositions de la SIPA concernant le programme de départ volontaire

1. Les indemnités minimales et maximales correspondent respectivement à 40 semaines et 66 semaines de rémunération. Les détails devront en être arrêtés par la SIPA et la Compagnie.

2. Aucune pénalité n'est imposée au titre de la pension de retraite aux employés âgés de 55 à 59 ans.

3. Aucune candidature n'est rejetée à moins que le nombre de demandeurs soit supérieur au nombre de postes abolis.

4. Le calcul des indemnités est fondé sur la rémunération actuelle à la date de la cessation d'emploi, à laquelle s'ajoute tout paiement rétroactif applicable.

5. Les membres de l'unité de négociation disposent d'un minimum de quatre semaines pour se prévaloir du programme de départ volontaire.

6. La possibilité d'un paiement différé doit être offerte afin d'atténuer les conséquences fiscales.

(traduction)

[13] The company refused to accept these proposals, asking that they be tabled formally at the bargaining table. As well, while the SPEA wanted the new proposals to pertain to the lay-offs then pending as well as all future lay-offs, AECL would not agree to this. In a letter forwarded in late March, AECL indicated:

[13] La compagnie a refusé d'accepter ces propositions en demandant au syndicat de les déposer officiellement à la table de négociation. La SIPA voulait aussi que les nouvelles propositions s'appliquent aux mises à pied imminentes et futures, mais EACL s'y opposait. Dans une lettre en date de la fin de mars, EACL indiquait ce qui suit:

Mr. S. N. Sharma P. Eng
President, SPEA
2275 Speakman Drive
Ontario L5K 1B1

Dear Mr. Sharma,

Response to March 20, 2003 letter "Re: Negotiations"

Before scheduling another meeting of the negotiating teams we need to establish and agree upon an agenda. After 4½ months and 48 face-to-face meetings 163 of your original 195 demands remain on the table. As requested many times before we need to understand by what process SPEA sees closing the gap and an agreement reached.

With respect to arranging a meeting "because of the urgent issue of staff reductions / re-organizations currently taking place within the Company". **The mandate of the negotiating team is to negotiate a "new" collective agreement. The current staff reductions and re-organization of the company are not part of negotiating teams mandate and are not being negotiated. Therefore this is not a reason for the negotiating team to meet. SPEA concerns related to the current collective agreement must be tabled to the company through the proper channels set up to address them.**

Please provide the team with your proposed agenda focusing on our mandate to negotiate a new collective agreement. Once this is received we will respond.

Yours truly,

David W. Marinacci P. Eng
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL

(emphasis added)

M. S. N. Sharma, Ing. P.
Président, SIPA
2275 Speakman Drive
Ontario L5K 1B1

Monsieur,

Réponse à la lettre datée du 20 mars 2003 ayant pour objet les «négociations»

Avant de fixer une nouvelle rencontre des équipes de négociation, nous devons établir un ordre du jour acceptable pour les deux parties. Après quatre mois et demi et 48 séances de négociation, 163 de vos 195 propositions initiales n'ont toujours pas fait l'objet de négociations. Comme nous l'avons indiqué à maintes reprises, nous devons comprendre comment la SIPA entend procéder pour combler le fossé qui sépare les parties et en venir à une entente.

Concernant la tenue d'une réunion pour discuter de la «question pressante des réductions d'effectif et de la restructuration actuellement en cours à la Compagnie» (traduction), je rappelle que **le mandat de l'équipe de négociation est de négocier une «nouvelle» convention collective. Les réductions d'effectif et la restructuration opérationnelle en cours ne font pas partie du mandat des équipes de négociation ni ne font l'objet de négociations. Il n'y a donc pas lieu d'organiser une rencontre des équipes de négociation. Les revendications de la SIPA relativement à la convention collective actuelle doivent être communiquées à la Compagnie par les voies prévues à cette fin.**

Veuillez remettre à l'équipe de négociation l'ordre du jour proposé en mettant l'accent sur votre mandat de négocier une nouvelle convention collective. Une fois cet ordre du jour reçu, nous organiserons une rencontre.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

David W. Marinacci, Ing. P.
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[14] Mr. Sharma indicated that, following this position being taken, in the view of the bargaining agent the proper channels to discuss the pending lay-offs and the VTIP referred to in the employer's letter were not clear. While the company and union have subsequently met, with the assistance of a conciliator on general contractual issues, the VTIP program has not been discussed. In late April, the SPEA filed the present complaint with the Board.

[15] Subsequently, on May 6, 2003, when the general collective agreement negotiations resumed, the company again set out its position respecting its obligation to negotiate a voluntary separation program,

[14] M. Sharma a indiqué qu'après réception de cette lettre, l'agent négociateur ne savait pas à quoi s'en tenir sur les voies à utiliser pour discuter des mises à pied imminentes et du PIDV. La compagnie et le syndicat se sont certes rencontrés par la suite, mais pour discuter de questions contractuelles générales avec l'aide d'un conciliateur, et non du PIDV. À la fin d'avril, la SIPA a déposé la plainte en instance au Conseil.

[15] Par la suite, soit le 6 mai 2003, à la reprise des négociations générales en vue du renouvellement de la convention collective, la compagnie a réitéré sa position concernant son obligation de négocier les modalités

whether in respect of the February 2003 VTIP or going forward. Its letter of May 6, 2003, indicated:

May 6, 2003

Mr. Surinder Sharma
President - SPEA
2275 Speakman Drive
Mississauga, ON
L5K 1B1

Dear Mr. Sharma:

It appears that more clarification is required with respect to my (undated) correspondence in reply to your letter of March 24, 2003, which has apparently prompted your application to the CIRB.

The Company will consider SPEA's proposal, at the bargaining table, with respect to the VTIP that was implemented on February 19, 2003 concurrently with notice of the layoff that is now underway. However, to be clear, in our view the VTIP that is currently in effect complies with the terms and conditions of the expired Collective Agreement that has continued by operation of the *Canada Labour Code*. If SPEA is of the contrary view, then the grievance and arbitration provisions are available. We do not see any Collective Agreement obligation to negotiate the VTIP already offered to employees, with SPEA, and you should not consider our willingness to review your proposal with respect to VTIP as part of our current collective bargaining as an acceptance that such an obligation exists. Indeed, my undated letter responding to your letter of March 24, 2003 was an attempt to point out this fact, namely, that there was no existing Collective Agreement obligation to negotiate the existing VTIP.

We note that SPEA's original proposal did address a change to the existing language in Article 22.03, regarding Voluntary Separation, and so there is no impediment to SPEA attempting to negotiate, for the next Collective Agreement, an obligation that would require negotiation with SPEA for any future VTIP (which is not to say that we would agree with such a proposal).

To conclude, we will entertain SPEA's proposal with respect to the VTIP, already offered to employees (without conceding that the Collective Agreement requires negotiations or agreement with SPEA), as well as obligations in the renewed Collective Agreement with respect to any future VTIP, at tomorrow's conciliation meeting. That is not to say, however, that we will agree to your proposals, as that can only be determined in the broader context of collective bargaining.

d'un programme de départ volontaire, qu'il s'agisse du PIDV de février 2003 ou d'un programme ultérieur. La lettre datée du 6 mai 2003 est reproduite ci-après:

Le 6 mai 2003

M. Surinder Sharma
Président - SIPA
2275 Speakman Drive
Mississauga (Ont.)
L5K 1B1

Monsieur,

Il semble que des précisions supplémentaires s'imposent concernant la lettre (non datée) que je vous ai adressée en réponse à votre lettre du 24 mars 2003, et qui serait à l'origine de la demande que vous avez présentée au CCRI.

La Compagnie examinera la proposition présentée par la SIPA à la table de négociation relativement au PIDV qui a été proposé le 19 février 2003 simultanément avec l'annonce des licenciements en cours. Cependant, afin de tirer la situation au clair, nous considérons que le PIDV qui est actuellement en vigueur satisfait aux dispositions de la convention collective arrivée à échéance qui continue de s'appliquer en vertu du *Code canadien du travail*. Si la SIPA ne partage pas ce point de vue, rien ne l'empêche de se prévaloir des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage. Nous estimons que rien dans la convention collective ne nous oblige à négocier avec la SIPA le PIDV déjà offert aux employés et vous ne devriez pas considérer le fait que nous soyons disposés à nous pencher sur votre proposition relativement au PIDV dans le cadre des négociations collectives en cours comme la confirmation de l'existence d'une telle obligation. En fait, ma réponse non datée à votre lettre du 24 mars 2003 visait à attirer votre attention sur ce fait, à savoir qu'aucune disposition de la convention collective n'oblige l'employeur à négocier le PIDV actuel.

Nous notons que la proposition initiale de la SIPA portait notamment sur une modification du libellé actuel de l'article 22.03, concernant les départs volontaires; il n'y a donc rien qui empêche la SIPA de s'employer à négocier, en prévision de la prochaine convention collective, une disposition qui obligerait l'employeur à négocier avec le syndicat les modalités des futures PIDV (ce qui ne veut pas dire que nous accepterions cette proposition).

En conclusion, nous sommes disposés à étudier les propositions de la SIPA concernant le PIDV déjà offert aux employés (sans admettre que la convention collective nous oblige à négocier ou à conclure une entente avec la SIPA), de même que l'inclusion d'une disposition dans la nouvelle convention collective obligeant les parties à négocier les modalités des futurs PIDV, lors de la séance de conciliation prévue pour demain. Vous devez toutefois vous garder d'en conclure que nous accepterons vos propositions, car cela ne peut se faire que dans le cadre général des négociations collectives.

Sincerely,

(s) David Marinacci
Director Product Manufacture
Chief Negotiator
AECL

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

(s) David Marinacci
Directeur, Fabrication des produits
Négociateur en chef
EACL

(traduction)

[16] As a result, there were 27 people who accepted the VTIP offer. These 27 were removed from the bumping process resulting from the lay-offs and it would appear that in this respect, the VTIP program did, to an extent, have the beneficial effect sought by article 22 of the collective agreement.

[16] En conséquence, 27 employés se sont prévalus du PIDV. Les 27 ont été exclus du processus de supplantation résultant des mises à pied, et il semble qu'à cet égard, le PIDV a eu, dans une certaine mesure, l'effet bénéfique envisagé par l'article 22 de la convention collective.

[17] On cross-examination, Mr. Sharma acknowledged that in the September collective agreement proposals of the union, the only proposal relating to lay-offs was to change the word "will" in the relevant article 22.03(d), relating to voluntary separation programs (VSP), to "shall." However, he indicated that, in his view, the requirement of the collective agreement respecting lay-offs was that the company engage with the union and not the individual members respecting pending lay-offs and that any proposal offered to individual members be offered with the union's consent.

[17] En contre-interrogatoire, M. Sharma a admis que parmi les propositions syndicales présentées en septembre relativement à la convention collective, la seule qui concernait les mises à pied se limitait à remplacer le mot «offrira» à l'alinéa 22.03d), relatif aux programmes de départ volontaire (PIDV), par l'expression «devra offrir». Il a cependant indiqué que, à son avis, l'obligation faite par la convention collective relativement aux mises à pied était que la compagnie traite avec le syndicat plutôt qu'avec les membres individuels concernant les mises à pied imminentes et obtienne son accord pour leur présenter des offres.

[18] Mr. Sharma agreed that in the past the company had determined the content of the VSPs which had been offered but argued that this had been done with the union's consent. Mr. Sharma, questioned about the detailed history of certain such offerings, had no knowledge of the consultations that occurred prior to offering a prior VSP in 1985-86, but indicated that he spoke concerning those which had occurred subsequent to that date.

[18] M. Sharma a admis que, dans le passé, la compagnie avait établi les modalités des PDV offerts aux employés, sans que le syndicat donne son accord. Quand on lui a demandé de fournir des précisions sur l'origine de certains programmes, il a dit ne pas être au courant des consultations qui avaient eu lieu avant 1985-1986, en précisant toutefois que son témoignage se rapportait aux PDV qui avaient été proposés ultérieurement.

[19] Mr. Jean Richer, who, as noted previously, was Director of Employee Relations at AECL, testified respecting the interactions between him, Mr. Sharma and other SPEA representatives. He acknowledged there had been no discussions initiated by AECL prior to February 19, 2003, respecting the pending lay-offs. He indicated that on February 27, 2003, he had left a voice mail message on Mr. Sharma's phone to organize a meeting respecting the lay-offs and the manpower situation. He also forwarded an email to a similar effect, attempting to organize a meeting for February 28, 2003. He indicated that at the appointed time, 4:00 p.m. on the 28th, he attempted to find Mr. Sharma and another SPEA representative, to inquire why they were not at the meeting, and eventually had spoken to them at

[19] M. Jean Richer, qui, comme on l'a déjà indiqué, occupait le poste de directeur des relations de travail à EACL, a témoigné au sujet des échanges qu'il avait eus avec M. Sharma et d'autres représentants de la SIPA. Il a admis qu'EACL n'avait pas entrepris de discuter avant le 19 février 2003 des mises à pied imminentes. Il a indiqué que le 27 février 2003, il avait laissé un message dans la boîte vocale de M. Sharma afin de la convier à une réunion pour discuter des mises à pied et de la situation de l'effectif. Il lui a aussi envoyé un courriel à ce sujet dans le but de tenir une réunion le 28 février 2003. Il a indiqué qu'à l'heure prévue, soit 16 h le 28 février, il s'était mis à la recherche de M. Sharma et d'un autre représentant de la SIPA pour savoir pourquoi ils n'étaient pas à la réunion et avait fini par

4:15 p.m. They said they had not attended the proposed meeting since they had not had an agenda. Mr. Richer then communicated to them who would be in attendance at the proposed meeting and what it was hoped would be discussed and a meeting was arranged.

[20] Mr. Richer indicated a meeting to discuss the VTIP was eventually held on March 6 when Mr. Richer and Mr. Macmillan of AECL met with Mr. Sharma. Views on the package were exchanged and its objectives discussed. AECL was of the view that its obligations did not require that it seek approval of the package by the bargaining agent because the applicable collective agreement provisions, in its interpretation, required only that it have such a package. Mr. Richer acknowledged that he had had some prior knowledge that a program would be offered to the employees on February 19th and that the situation would involve a group lay-off within the meaning of the *Code*. He indicated that he had received such notification respecting the pending lay-offs only on February 14th. Mr. Richer agreed that prior to February 19th, the Company/Society Cooperative Committee provided for under article 8 of the collective agreement had not been advised of the pending lay-offs.

[21] Mr. Richer acknowledged as well, that on February 19, 2003, the same day that the SPEA was advised of the pending lay-offs, a letter was addressed to the Minister of Labour to provide notice of the pending group termination of employment in accordance with the *Code*. That notice indicated that approximately 210 employees would be laid off at AECL's Sheridan Park operations in Mississauga and 50 in Montréal.

[22] The letter of February 19 to the Minister requested an exemption from the application of the division group termination of employment provisions (Part III). The Human Resources Development Canada (HRDC) office which was assisting in the matter had requested the number of lay-offs by each category of union membership and the number of persons who had taken the package. Mr. Richer, who signed the requesting letter, said he understood when he requested the exemption, that if it were granted it would include an exemption from negotiations with the union respecting the lay-offs. A few days after March 7th, Mr. Richer advised the union that the Minister's exemption had been sought. The waiver of the application of the group termination of employment provisions of the *Code* in connection with the proposed lay-offs was eventually

les joindre à 16 h 15. Ils lui avaient déclaré que leur absence tenait au fait qu'ils n'avaient pas reçu d'ordre du jour. M. Richer leur a alors communiqué les noms des participants à la réunion proposée et les sujets dont on espérait discuter, après quoi une nouvelle date de réunion a été fixée.

[20] M. Richer a déclaré qu'il s'était finalement réuni avec MM. Richer et Macmillan d'EACL et M. Sharma, le 6 mars, pour discuter du PIDV. Il avait été question du forfait proposé et des objectifs visés. EACL estimait que rien ne l'obligeait à faire approuver le forfait par l'agent négociateur parce que, selon son interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective, il lui suffisait d'offrir un tel programme. M. Richer a admis qu'il savait qu'un programme allait être offert aux employés le 19 février et qu'un licenciement collectif au sens du *Code* était prévu. Il a indiqué n'avoir été mis au courant des mises à pied imminentes que le 14 février. M. Richer a convenu qu'avant le 19 février, le comité mixte syndical-patronal prévu par l'article 8 de la convention collective n'avait pas été informé des mises à pied imminentes.

[21] M. Richer a également admis que, le 19 février 2003, le jour même où la SIPA a été informée des mises à pied imminentes, l'employeur a écrit au ministre du Travail pour lui donner avis, conformément au *Code*, du licenciement imminent de 210 employés environ au centre Sheridan Park à Mississauga et de 50 à Montréal.

[22] Dans la lettre au ministre en date du 19 février, l'employeur demandait d'être soustrait à l'application des dispositions relatives aux licenciements collectifs (Partie III). Le bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui lui prêtait main-forte en la matière, voulait connaître le nombre d'employés licenciés par syndicat et le nombre de personnes s'étant prévalues du forfait. M. Richer, le signataire de la lettre, a déclaré qu'il savait que si la dérogation demandée était accordée, l'employeur serait entre autres choses soustrait à l'obligation de négocier avec le syndicat concernant les mises à pied. Quelques jours après le 7 mars, M. Richer a mis le syndicat au fait de la demande de dérogation adressée au ministre du Travail. La dispense a finalement été accordée le 18 juillet 2003. Jusqu'à l'audition de la plainte en

granted by the Minister of Labour on July 18, 2003. The employer maintained its position that the unilateral introduction of the VTIP program was authorized and in accordance with the collective agreement through to the hearing of the matters in issue.

[23] The relevant collective agreement provisions were placed in evidence before the Board. Article 22 of the relevant collective agreement comprehensively considers lay-offs, including redeployment of employees, bumping, steps prior to lay-off, steps to reduce the extent of lay-off, notice, seniority, termination compensation and the requirement for a voluntary separation program in the event of a group termination as defined in the *Code*. The provisions of article 22 are reproduced here:

ARTICLE 22 - LAY-OFF

In the event of lay-off, the parties are agreed on two (2) basic underlying principles:

- the Company has a degree of obligation to employees who have served it for extended periods; and

- the Society recognizes that the Company must retain an effective workforce capable of and willing to perform the required work.

The provisions below are intended to embody a workable and mutually agreed balance between these two principles, and to provide adequate notice of lay-off severance compensation, and recall rights for those laid off.

22.01 Redeployment

(a) If an employee's position is eliminated for any reason such as program changes, reorganization, or completion of job, the Company will endeavour, subject to its other commitments and responsibilities and provided the individual is capable of performing the required work by virtue of training, education, experience, knowledge, skills, and abilities, to place the employee:

(i) in a vacant position of equal responsibility and scope for advancement; or

(ii) if there is no such position available, in a vacant position of lesser responsibility or scope for advancement.

(b) If there is no such vacant position in work units of the Company represented by the Society, the Company will identify to redundant employees vacant positions in other parts of AECL.

(c) Redeployment involving a change of domicile will be governed by Article 11.04.

instance, l'employeur a maintenu sans relâche que l'adoption unilatérale du PIDV était une mesure autorisée et conforme à la convention collective.

[23] Les dispositions pertinentes de la convention collective ont été produites en preuve. L'article 22 traite globalement des mises à pied, y compris des mutations, de la supplantation, du processus de mise à pied, des mesures à prendre pour réduire le nombre de mises à pied, des préavis, de l'ancienneté, des indemnités de départ et de l'obligation d'offrir un programme de départ volontaire en cas de licenciement collectif au sens du *Code*. Ces dispositions sont reproduites ci-après:

ARTICLE 22 - MISES À PIED

Dans l'éventualité de mises à pied, les parties s'entendent sur deux (2) principes fondamentaux:

- la Compagnie conserve des obligations à l'égard des employés qui lui ont fourni leurs services pendant de nombreuses années;

- la Société reconnaît que la Compagnie doit maintenir un effectif efficace capable d'accomplir le travail requis et disposé à le faire.

Les dispositions qui suivent visent à établir un équilibre réaliste et mutuellement satisfaisant entre ces deux principes et à prévoir des préavis de mise à pied, des indemnités de départ et des droits de rappel suffisants pour ceux qui sont mis à pied.

22.01 Mutations

a) En cas de suppression de poste pour quelque motif que ce soit tel qu'un remaniement de programme, une restructuration ou le parachèvement du travail, la Compagnie s'efforce, sous réserve de ses autres engagements et responsabilités et pour autant que l'employé est capable d'accomplir le travail requis compte tenu de sa formation, ses études, son expérience, ses connaissances, ses compétences et ses capacités, d'attribuer à l'employé:

(i) un poste vacant assorti de responsabilités et de possibilités d'avancement équivalentes;

(ii) lorsqu'il n'y a aucun poste de ce genre, un poste vacant assorti de responsabilités ou de possibilités d'avancement moindres.

b) Lorsqu'il n'y a aucun poste vacant de ce genre dans les unités de travail de la Compagnie représentées par la Société, la Compagnie signale aux employés surnuméraires les postes vacants dans d'autres services d'EACL.

c) Les mutations nécessitant un changement de domicile sont régies par les dispositions de l'article 11.04.

(d) If the employee is not capable of immediately performing the required work the Company will wherever practicable provide the necessary familiarization to allow the employee to become capable of performing the work.

(e) The Company agrees that some redundant employees may have sufficient seniority, in addition to the capacity for retraining, to qualify for retraining in other skill areas required by the Company. Such employees, who would otherwise not qualify for redeployment, will be provided up to six (6) months of on-the-job and/or formal training to acquire a new skill or skills. Employees identified for such training, up to a maximum of twenty percent (20%) of those laid off, will be selected on the basis of seniority, past performance, capacity for retraining, and compatibility of existing and new skills. During retraining, employees must continue to demonstrate continuing development of the new skills. Employees who do not successfully acquire new skills under this program will not be eligible for further retraining.

(f) Where a potentially redundant employee cannot be redeployed to a vacant position, a lay-off will occur on the basis of seniority in accordance with Articles 22.02 and 22.03.

22.02 Lay-off

(a) Protects

(i) In a lay-off, the Company may protect from lay-off a limited number of employees having specific technical knowledge required by the Company, or whose performance or potential warrants their retention in the workforce.

(ii) The number of employees so protected during a lay-off shall not exceed the total resulting from the formula:

41 + 15% of (500 - Number of Bargaining Unit Employees),

where the Number of Bargaining Unit Employees is determined as of the date of announcement of any lay-off, less the net of any additions to and deletions from the Bargaining Unit during or as a result of the lay-off process, including any transfers in or out of the Bargaining Unit occurring on or about the lay-off date.

(iii) Employees grieving a lay-off notice shall identify less senior employees they seek to bump. The Company will then identify in its Step 1 grievance response to the Society which of the claimed individuals are protected from lay-off per (i) and (ii) above and those assigned to an extended task per 22.02(d). Should the grievor subsequently add additional claims, due to additional or incorrect information, the Company may amend the list of employees designated as protects, and advise the Society of the amendments within two (2) weeks of the

d) Lorsque l'employé est incapable d'accomplir immédiatement le travail requis, la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de lui offrir la formation nécessaire pour remédier à la situation.

e) La Compagnie convient que certains employés surnuméraires aptes au recyclage peuvent également justifier de suffisamment d'ancienneté pour être admissibles à des programmes de recyclage dans d'autres sphères de compétence requises par la Compagnie. Ces employés qui, autrement, ne seraient pas admissibles à une mutation, ont droit à un maximum de six (6) mois de formation sur le tas et(ou) encadrée pour acquérir les nouvelles compétences. Les employés jugés aptes à recevoir cette formation - jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %) de l'effectif mis à pied - sont choisis en fonction de leur ancienneté, rendement antérieur et capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de la compatibilité entre leurs compétences actuelles et futures. Durant la période de recyclage, les employés doivent réaliser des progrès continus dans l'apprentissage des nouvelles compétences. Ceux qui échouent dans leur tentative d'acquérir de nouvelles compétences en vertu de ce programme ne sont pas admissibles à d'autres programmes de recyclage.

f) Dans les cas où un employé surnuméraire éventuel ne peut être muté dans un poste vacant, les dispositions des articles 22.02 et 22.03 relatives aux mises à pied par ordre d'ancienneté s'appliquent.

22.02 Mises à pied

a) Employés protégés

(i) En cas de mises à pied, la Compagnie peut protéger un certain nombre d'employés ayant des connaissances techniques particulières ou dont le rendement ou le potentiel justifie leur maintien en poste.

(ii) Le nombre d'employés ainsi protégés ne doit pas être supérieur au nombre obtenu en appliquant la formule suivante:

41 + 15 % de (500 - le nombre d'employés de l'unité de négociation),

le nombre d'employés de l'unité de négociation étant déterminé à la date de l'annonce des mises à pied, moins le nombre net obtenu après l'ajout et la suppression de postes dans l'unité de négociation durant le processus de mises à pied ou au terme de celui-ci, y compris tout transfert à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation aux environs de la date des mises à pied.

(iii) Les employés qui contestent un préavis de mise à pied par voie de grief indiquent les noms des employés justifiant de moins d'ancienneté qu'ils veulent déloger. La Compagnie indique ensuite à la Société, dans sa réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs, lesquels de ces employés sont protégés en vertu des alinéas (i) et (ii) ci-dessus ou ceux affectés à une tâche élargie en vertu de l'article 22.02d). Dans les cas où l'employé s'estimant lésé indique ultérieurement des noms supplémentaires, sur la foi de

additional claims. Protects and extended tasks not identified as above are not valid.

(b) General Approach

Thereafter, subject to 22.02(d), lay-offs shall be in order of seniority within the skill areas in which employees are proficient as established through Article 16.06. That is, a redundant employee may exercise seniority to displace a more junior employee who is working in a skill area in which the more senior employee is proficient at doing the required work as established through Article 16.06. The displaced junior employee will be treated as if the position had been eliminated as per Article 22.01.

The Company may rearrange work assignments to suit the capabilities and experience of employees remaining once the bumping process is completed. If an employee is not capable of immediately performing the required work, the Company will, wherever practicable, provide the necessary familiarization to allow the employee to become capable.

(c) Bumping into a Section Head or Other Similar position

If an employee who holds a Section Head or other similar position is bumped on the basis of seniority, the more senior employee who does the bumping will not necessarily become the Section Head. Similarly, the more senior employee would not receive the salary of the employee displaced.

(d) Extended Tasks

(i) Where an unprotected junior employee is assigned to an extended task prior to lay-off notice being given to a more senior employee who may have a claim against the unprotected junior employee, the lay-off of the junior employee may be deferred for a maximum period of eight (8) months following lay-off notice to the more senior employee, or until the task is completed, whichever comes first.

(ii) Notwithstanding (i) , where an extended task (of defined scope and duration) is for an external customer, performed in the premises of that customer, and the unprotected junior employee had started the assignment at least two (2) months prior to the lay-off notice, the lay-off of the unprotected junior employee may be deferred for the duration of the assignment, as determined by the customer, to a maximum of twelve (12) months following lay-off notice to the more senior employee. If the opportunity for further work appears contingent on a further extension, the Company will discuss the circumstances with the Society and effect the extension only with Society concurrence.

(iii) Where an unprotected junior employee had been assigned to an extended task and had been claimed against by a more senior laid-off employee in that skill area, and the unprotected junior employee is not laid off at the end of the period of extended task deferral, either the junior employee must be

renseignements supplémentaires ou erronés, la Compagnie peut modifier la liste des employés protégés; il en avise ensuite la Société dans les deux (2) semaines suivant l'ajout de nouveaux noms. Les employés protégés et les tâches élargies qui ne sont pas identifiés en conformité avec la procédure décrite ci-dessus ne sont pas valides.

b) Généralités

Par la suite, sous réserve de l'article 22.02d), les employés sont mis à pied par ordre d'ancienneté dans leur sphère de compétence, conformément aux modalités de l'article 16.06. Autrement dit, un employé surnuméraire peut faire valoir son ancienneté pour déloger un employé subalterne dans une sphère de compétence dans laquelle il est apte à accomplir le travail, conformément à l'article 16.06. L'employé subalterne est traité comme si son poste avait été aboli, conformément à l'article 22.01.

La Compagnie peut modifier les affectations de travail pour tenir compte des capacités et de l'expérience des employés restants au terme du processus de supplantation. Dans les cas où un employé est incapable d'accomplir immédiatement le travail requis, la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de lui offrir la formation nécessaire à cet égard.

c) Supplantation d'un chef de section ou d'un autre poste semblable

L'employé justifiant de plus d'ancienneté qui supplante le titulaire d'un poste de chef de section, ou d'un poste semblable ne deviendra pas nécessairement le chef de section ni ne touchera la rémunération de l'employé délogé.

d) Tâches élargies

(i) Dans les cas où un employé subalterne non protégé est affecté à une tâche élargie avant la remise d'un préavis de mise à pied à un employé justifiant de plus d'ancienneté qui pourrait revendiquer son poste, la mise à pied de l'employé subalterne non protégé peut être reportée pendant une période maximale de huit (8) mois après la remise du préavis de mise à pied à l'employé justifiant de plus d'ancienneté, ou jusqu'à ce que la tâche soit terminée, la première de ces éventualités étant retenue.

(ii) Indépendamment des modalités de l'alinéa (i), lorsqu'une tâche élargie (d'envergure et de durée définies) est accomplie pour un client externe, dans les locaux de celui-ci, et que l'employé subalterne non protégé avait commencé le travail au moins deux (2) mois avant le préavis de mise à pied, sa mise à pied peut être reportée pour la durée de l'affectation, telle que déterminée par le client, jusqu'à concurrence de douze (12) mois suivant la remise du préavis. Si l'octroi d'un contrat supplémentaire semble subordonné à un nouveau report, la Compagnie en discute avec la Société et obtient nécessairement son accord.

(iii) Lorsque le poste d'un employé subalterne non protégé affecté à une tâche élargie est revendiqué par un employé justifiant de plus d'ancienneté dans la même sphère de compétence, et que l'employé subalterne n'est pas mis à pied à la fin de la période de report pour cause de tâche élargie, soit

included in the total of protects in 22.02 (a) or the more senior employee recalled to do the continuing work (regardless of the recall period of 22.07).

(e) Inter-Site Bumping

The Company and the Society recognize that inter-site bumping is costly and may be operationally disruptive. To this end, inter-site bumping will be subject to the following conditions:

(i) the more senior employee must be willing to accept relocation and to remain in the Company's employ in the new location for a period of at least one (1) year following relocation;

(ii) the Company shall wherever practicable transfer the work rather than the employee;

(iii) the viability of satellite work sites is not impaired;

(iv) the parties will endeavour to avoid situations involving reciprocal inter-site transfers of displaced employees;

(v) the Company guarantees that the position into which an employee moves as a result of an inter-site bump will be retained for a minimum period of one (1) year;

(vi) the Society guarantees that individuals having completed an inter-site transfer resulting from a bump may not themselves be bumped within a period of one (1) year following completion of the transfer.

22.03 Steps Prior to Lay-off

(a) Advance Notice

Where the Company anticipates a lay-off, it shall notify the Society as far as possible in advance specifying the areas likely to be affected. Prior to the lay-off, the Company will meet with the Society to identify and resolve any potential redeployment issues and guidelines relating to the lay-off.

In addition, both parties, either in advance or during the layoff process, will discuss and consider the feasibility of alternatives to layoff (e.g. worksharing), including implementation strategy.

(b) Steps to Reduce the Extent of Lay-off

In the event of a probable lay-off situation arising, the Company will make every reasonable effort to reduce the extent of the lay-off and, subject to the Company's contractual and operational commitments, and depending on the nature and extent of the reduction in work programs, will take the following steps prior to a lay-off of employees in the Bargaining Unit:

(i) terminate all rental or contract professional staff who hold positions which can be filled by existing Bargaining Unit members;

il est inclus dans le total des employés protégés prévu à l'article 22.02a), soit l'employé justifiant de plus d'ancienneté est rappelé pour poursuivre le travail (indépendamment de la période de rappel prévue au paragraphe 22.07).

e) Supplantation dans un autre lieu de travail

La Compagnie et la Société reconnaissent que le processus de supplantation dans un autre lieu de travail entraîne des coûts et peut perturber les activités. À cet égard, le processus est assujetti aux règles suivantes:

(i) l'employé justifiant de plus d'ancienneté doit être disposé à accepter une réinstallation et à demeurer en poste au nouveau lieu de travail pour une période d'au moins un (1) an après la réinstallation;

(ii) la Compagnie s'efforce, dans la mesure du possible, de transférer le travail plutôt que l'employé;

(iii) la viabilité des lieux de travail satellite n'est pas compromise;

(iv) les parties s'efforcent d'éviter les transferts réciproques d'employés entre deux lieux de travail;

(v) la Compagnie s'engage à ne pas abolir le poste attribué à un employé muté à l'issue d'un processus de supplantation à un autre lieu pendant une période minimale d'un (1) an;

(vi) la Société garantit que les employés mutés à un autre lieu de travail à la suite d'une supplantation ne seront pas eux-mêmes délogés pendant une période d'un (1) an suivant leur transfert.

22.03 Processus de mise à pied

a) Préavis

Dans les cas où des mises à pied sont projetées, la Compagnie en avise la Société dans les meilleurs délais en lui indiquant les secteurs susceptibles d'être touchés et rencontre la Société pour recenser et régler les problèmes possibles de mutation et établir les lignes directrices régissant les mises à pied.

De plus, soit avant, soit durant le processus de mise à pied, les parties discutent de la faisabilité des solutions de rechange possibles (p. ex partage des tâches), y compris la stratégie de mise en oeuvre.

b) Mesures pour réduire le nombre de mises à pied

Dans les cas où des mises à pied sont prévues, la Compagnie prend toutes les mesures nécessaires pour en réduire le nombre et, sous réserve de ses engagements contractuels et opérationnels, et compte tenu de la nature et des paramètres des programmes de réduction du travail, prend les mesures suivantes avant de mettre à pied des employés de l'unité de négociation:

(i) résilie tous les marchés de services de location ou professionnels relativement à des tâches qui peuvent être accomplies par des membres de l'unité de négociation;

(ii) cease hiring into the Bargaining Unit for positions which can be filled by existing Bargaining Unit members;

(iii) reduce wherever possible the work done by attached staff or contracted out.

(c) Restrictions During Lay-off

No new employee shall be hired, work contracted out, or contract or rental staff engaged while Bargaining Unit members who are able to do the work are under notice or, subject to article 22.04, on the recall list.

(d) Voluntary Separation Program

In the event of a Group Termination as defined in the Canada Labour Code, or merger with another company or companies or formation of any successor organization, the Company will engage in a voluntary separation program concurrent with or prior to the group notice period required under the Code.

Under this program an employee at any former AECL CANDU location may apply to terminate at a date agreeable to the Company and to receive termination compensation as provided for under the program. The company shall approve such applications where operational requirements are not jeopardized.

(e) Volunteering for Substitution Lay-off

Where notices of lay-off have been issued, an employee who is unaffected and working in a skill area in which an employee given notice is proficient, as established through article 16.06, may apply to volunteer for lay-off and thus receive termination compensation per 22.08. The Company will review all such requests, but reserves the right to deny those which are detrimental to its interests, or where the applications exceed, in a skill area, the number to be laid off. In the latter situation, the applications denied will be those received last. Where a volunteering employee is identified as being on an extended task, the lay-off may be deferred at the Company's discretion until the extended task is completed. Where a request to volunteer is accepted by the Company, it may not be reversed by the employee except with the Company's agreement. Such employees waive their recall rights per 22.07 and may not grieve their termination. For each volunteer accepted, the senior-most employee given notice of lay-off who is proficient in the volunteer's skill area will in turn have the notice rescinded.

22.04 New Graduate Hiring

Notwithstanding the provisions of Articles 22.02 and 22.07, the Company may protect from lay-off up to ten (10) new graduates hired prior to the notice date of a lay-off. The protection for such new graduates will last for a period of twenty-four (24) months following their hiring; the number of such protected new graduate hirings in any calendar year will be determined by the number of retirements from the

(ii) cesse de recruter du personnel qui serait inclus dans l'unité de négociation pour combler des postes dont les fonctions pourraient être accomplies par des membres de l'unité de négociation actuels;

(iii) limite, dans la mesure du possible, le travail attribué au personnel connexe ou à des sous-traitants.

c) Restrictions durant le processus de mise à pied

Aucun employé n'est embauché, aucun travail n'est attribué en sous-traitance ni aucun personnel n'est engagé en vertu de marchés de services professionnels ou de location tant que des membres de l'unité de négociation aptes à accomplir le travail sont visés par un préavis de mise à pied ou figurent sur la liste de rappel, sous réserve de l'article 22.04.

d) Programme de départ volontaire

Dans l'éventualité d'un licenciement collectif au sens du *Code canadien du travail*, ou de la fusion avec une ou plusieurs compagnies ou de la constitution d'un organisme successeur, la Compagnie offrira un programme de départ volontaire durant la période de préavis requise par le *Code*, ou avant.

En vertu de ce programme, un employé de l'une des anciennes divisions CANDU d'EACL peut présenter une demande pour quitter volontairement son emploi à une date jugée acceptable par la Compagnie et recevoir les indemnités de départ prévues par le programme. La Compagnie approuvera ces demandes lorsque les besoins opérationnels ne sont pas compromis.

e) Offre de substitution

Après remise des préavis de mise à pied, un employé non visé qui travaille dans la sphère de compétence d'un employé faisant l'objet d'un préavis, conformément à l'article 16.06, peut se porter volontaire pour être mis à pied et avoir droit à des indemnités de départ en vertu de l'article 22.08. La Compagnie prend en considération les demandes des employés, mais se réserve le droit de refuser celles qui nuisent à ses intérêts ou qui donneraient lieu, dans une sphère de compétence donnée, au dépassement du nombre de mises à pied prévu. Dans ce cas, les demandes sont rejetées dans l'ordre inverse de leur réception. Lorsqu'un employé qui se porte volontaire est affecté à une tâche élargie, la mise à pied peut être reportée, selon le bon vouloir de la Compagnie, jusqu'à ce que la tâche soit achevée. L'employé dont la demande est acceptée par la Compagnie ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord de cette dernière. Il renonce également à ses droits de rappel en vertu de l'article 22.07 et ne peut contester sa cessation d'emploi par voie de grief. Pour chaque volontaire accepté, l'employé justifiant du plus grand nombre d'années d'ancienneté visé par un préavis de mise à pied dans la sphère de compétence du volontaire verra alors son préavis annulé.

22.04 Embauche de nouveaux diplômés

Indépendamment des dispositions des articles 22.02 et 22.07, la Compagnie peut protéger les emplois de dix (10) nouveaux diplômés au plus avant la date du préavis de mise à pied. Cette protection est valable pour une période de vingt-quatre (24) mois après l'embauche; le nombre de nouveaux diplômés bénéficiant d'une telle protection dans une année civile donnée est fonction du nombre de départs à la retraite dans l'unité de

Bargaining Unit in the previous year, to a maximum of five (5) per year.

22.05 Notice

When an employee becomes subject to lay-off, the Company will give those individuals to be laid off as much notice as possible, and in any event, not less than:

less than 1 year continuous service	1 month
1 but less than 3 years of continuous service	2 months
3 but less than 10 years of continuous service	14 weeks
10 or more years of continuous service	4 months

22.06 Seniority

The principles governing seniority will be as follows:

(a) seniority shall be the length of service with AECL, continuous and discontinuous, subject to the following:

(i) for newly hired (ie external to AECL) bargaining unit employees, a period of three (3) months with the Company;

(ii) for AECL employees entering the bargaining unit for the first time, seniority will be limited to the length of service entering the bargaining unit, plus:

- 50% of other continuous and discontinuous service with AECL after completion of two (2) years in the bargaining unit

- full credit of all other continuous and discontinuous service with AECL after three (3) years in the bargaining unit.

(b) seniority in the Bargaining Unit will continue to accumulate during all Company-approved leaves of absence with or without pay, but not while on a recall list following lay-off.

22.07 Recall

The principles governing recall will be as follows:

(a) employees who have been laid off will be retained on a recall list for a period equal to their seniority or one (1) year, whichever is less, except when they:

(i) request in writing to be removed from the recall list; or

(ii) return to work with the Company.

The Company will notify the Society accordingly.

(b) The Company may bypass individuals on the recall list and recall another individual if:

(i) the Company fails to reach the individual being recalled after reasonable effort; or

négociation l'année précédente, mais ne peut pas dépasser cinq (5) par année.

22.05 Préavis

En cas de mises à pied, la Compagnie remet dans les meilleurs délais un préavis de mise à pied aux employés touchés en respectant les critères suivants:

moins d'un an de service continu	1 mois
un an de service continu mais moins de trois ans	2 mois
trois ans de service continu mais moins de 10 ans	14 semaines
10 ans ou plus de service continu	4 mois

22.06 Ancienneté

Les principes régissant l'ancienneté sont les suivants:

a) l'ancienneté s'entend de la période de service, continu ou non, à EACL, sous réserve des modalités suivantes:

(i) dans le cas des employés de l'unité de négociation nouvellement embauchés (c.-à-d. provenant de l'extérieur), une période de trois (3) mois d'emploi dans la Compagnie;

(ii) dans le cas des employés d'EACL inclus pour la première fois dans l'unité de négociation, l'ancienneté est limitée à la période de service comme membre de l'unité, plus:

- la moitié des autres années de service continu ou non à EACL après deux (2) années dans l'unité de négociation;

- la totalité des années de service continu ou non à EACL après trois (3) années dans l'unité de négociation.

b) les employés de l'unité de négociation continuent d'accumuler de l'ancienneté durant les périodes de congé rémunéré ou non autorisé par la Compagnie, à l'exclusion de la période durant laquelle ils sont inscrits sur la liste de rappel après leur mise à pied.

22.07 Rappel au travail

Les principes régissant les rappels au travail sont les suivants:

a) les employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel pendant une période égale à leur ancienneté ou pendant un (1) an, la plus courte de ces périodes étant retenue, sauf lorsqu'ils:

(i) demandent par écrit que leur nom soit rayé de la liste de rappel;

(ii) retournent travailler pour la Compagnie.

La Compagnie avise la Société en conséquence.

b) La Compagnie peut passer outre des individus inscrits sur la liste de rappel et rappeler un autre individu dans les cas suivants:

(i) la Compagnie est incapable de joindre l'individu rappelé après des efforts raisonnables;

(ii) the recalled individuals fail to notify the Company within two (2) weeks of recall of their intention to return to work within six (6) weeks of recall or such longer period as they and the Company may mutually agree; or

(iii) for recalls involving urgent operational requirements, the individual fails to report to work within two (2) weeks of recall;

Persons so bypassed will remain on the recall list.

The Company will notify the Society accordingly.

(c) If a new or vacant position exists by virtue of an approved requisition, and such need is not satisfied though redeployment, individuals on the recall list who are capable of performing the required work by virtue of their training, education, experience, knowledge, skills or abilities will be offered recall in order of their seniority at the time of lay-off; should recall not satisfy the requirement, the Company may then submit the requirement first to internal competition and then to external hire if necessary.

(d)While on a recall list, the laid-off person will not be considered an employee.

22.08 Termination Compensation

The following provisions for termination compensation in the event of lay-off will apply:

(a) In this sub-article, service means continuous service as defined in EC 271.2, and does not include any period of service for which termination compensation has previously been granted.

(b) (i) Two (2) weeks' pay for the first year of service; plus

(ii) one (1) weeks' pay for each additional completed year of service; plus

(iii) one-twelfth (1/12) of a week's pay for each completed month of continuous AECL service in the final year of employment where this service is less than one (1) complete year;

(iv) the maximum entitlement under this section is thirty (30) weeks' pay.

(c) For layoffs effected during the course of this Collective Agreement only, an Overlay provision of:

(i) 0.5 day's pay for each month of service to a maximum of 25 days' pay; plus

(ii) 1.0 day's pay for each month of service worked after the age of 45 to a maximum of 65 days' pay;

(iii) the parties may agree to redistribute the funds in (i) and (ii) in accordance with the demographics of any group affected by layoff.

(ii) l'individu rappelé omet d'aviser la Compagnie dans les deux (2) semaines suivant le rappel de son intention de retourner au travail dans les six (6) semaines suivant le rappel ou une autre période convenue avec l'employeur;

(iii) dans le cas de rappels pour répondre à des besoins opérationnels urgents, l'individu omet de se présenter au travail dans les deux (2) semaines suivant le rappel;

Les personnes que la Compagnie omet de rappeler demeurent inscrites sur la liste de rappel.

La Compagnie avise la Société en conséquence.

c) Si un poste vacant ou nouvellement créé en vertu d'une demande approuvée n'est pas comblé par une mutation, les individus inscrits sur la liste de rappel qui sont aptes à accomplir le travail compte tenu de leur formation, leurs études, leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences et capacités reçoivent une offre de rappel en fonction de leur ancienneté à la date de leur mise à pied; si la liste de rappel ne permet pas de répondre aux besoins, la Compagnie peut alors doter le poste par voie interne d'abord, puis par voie externe, au besoin.

d) La personne mise à pied qui est inscrite sur une liste de rappel n'est pas considérée comme un employé.

22.08 Indemnités de départ

Le paiement d'indemnités de départ est assujetti aux dispositions suivantes dans les cas de mises à pied:

a) Aux fins de la présente disposition, le service s'entend du service continu défini dans EC 271.2, et exclut toute période de service à l'égard de laquelle des indemnités de départ ont déjà été versées.

b) (i) deux (2) semaines de rémunération pour la première année de service, plus

(ii) une (1) semaine de rémunération pour chaque année supplémentaire de service complète, plus

(iii) un douzième (1/12) de la rémunération hebdomadaire pour chaque mois complet de service continu à EACL dans la dernière année d'emploi lorsque l'employé justifie de moins d'une (1) année complète;

(iv) le maximum payable en vertu de la présente disposition est de trente (30) semaines de rémunération.

c) Dans le cas des mises à pied décrétées durant la période d'application de la présente convention collective, une indemnité de transition correspondant à:

(i) une demi (1/2) journée de rémunération pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de 25 jours, plus

(ii) une (1) journée de rémunération pour chaque mois de service après l'âge de 45 ans, jusqu'à concurrence de 65 jours;

(iii) les parties peuvent s'entendre pour redistribuer les fonds prévus aux alinéas (i) et (ii) en conformité avec les données démographiques d'un groupe visé par des mises à pied.

(d) The termination compensation entitlement shall be disbursed in full at the time of lay-off, unless the period of lay-off is less than the employee's period of entitlement; in such an instance, it would be disbursed on regular pay days in amounts approximating the normal pay that would otherwise be received on those dates, exclusive of premium payments.

(e) Payments made to persons on layoff under (d) above will continue until the termination pay entitlement is exhausted or they are recalled, whichever occurs first. If persons on layoff are recalled before exhausting their termination pay entitlement, the unused entitlement will remain to their credit.

(f) Employees who terminate their employment subsequent to receiving written notice of layoff, and at a mutually agreed date, will receive the balance of the termination compensation specified in 22.08 (b) and 22.08 (c) in full immediately following termination.

d) Les indemnités de départ payables sont versées intégralement au moment de la mise à pied, à moins que la période de mise à pied soit inférieure à la période d'admissibilité de l'employé; dans ce cas-là, les versements coïncident avec les jours de paye et correspondent plus ou moins à la rémunération qui serait par ailleurs versée à ces dates, hormis les cotisations.

e) Les paiements en vertu de l'alinéa d) se poursuivent jusqu'à épuisement des indemnités de départ payables ou jusqu'au rappel de l'employé, la première de ces éventualités étant retenue. En cas de rappel avant épuisement des indemnités de départ payables, le solde impayé est porté au crédit de l'employé.

f) Les employés qui quittent leur emploi après réception d'un préavis écrit de mise à pied, à la date convenue, reçoivent le solde intégral des indemnités de départ prévues aux articles 22.08b) et 22.08c) immédiatement après leur cessation d'emploi.

(traduction)

[24] Following the introduction of the SPEA evidence, counsel for AECL indicated that the relevant collective agreement provisions, particularly those relating to voluntary separation packages, could be better understood if the history of the offering of separation packages at AECL was fully explained. To allow this to be done, the Board adjourned the proceedings upon the understanding that further oral and documentary evidence would be introduced by the employer.

[24] Après que la SIPA eut présenté sa preuve, le procureur d'EACL a indiqué qu'il serait plus facile de comprendre les dispositions pertinentes de la convention collective, notamment celles se rapportant aux programmes de départ volontaire, si l'on décrivait le contexte complet des forfaits de départ offerts par EACL. À cette fin, le Conseil a ajourné l'audience pour permettre à l'employeur de présenter de nouveaux éléments de preuve orale et documentaire.

[25] AECL then submitted a further volume of documentation and called Mr. Anthony R. Bennett, who had served as a senior executive at AECL for a lengthy period, to explain the documentation submitted including the collective agreement provisions and the history of voluntary separation packages at AECL. Mr. Bennett spoke concerning earlier lay-offs and the voluntary separation packages incident upon them at the CANDU operations in Montréal and Sheridan Park as well as at other sites.

[25] EACL a ensuite soumis un nouveau recueil de documents et appelé M. Anthony R. Bennett, titulaire du poste de directeur exécutif principal à EACL pendant plusieurs années, pour expliquer les documents, dont les dispositions de la convention collective et l'origine des programmes de départ volontaire à EACL. M. Bennett a témoigné au sujet des mises à pied antérieures et des forfaits de départ volontaire offerts aux employés des divisions des opérations CANDU à Montréal et à Sheridan Park, de même qu'à d'autres lieux de travail.

[26] Mr. Bennett explained the development of the lay-off provisions of the AECL/SPEA collective agreement and respecting previous lay-offs. As an instance, he referred to an early document dated November 15, 1983, explaining the terms of an earlier voluntary separation/early retirement program. At that time, Mr. Bennett indicated the applicable collective agreement had contained no relevant provision. In March of 1985, he had become General Manager of AECL and he indicated that the collective agreement, which had been concluded shortly thereafter on June 6, 1985, had introduced the specific provision relating to

[26] M. Bennett a expliqué comment les dispositions relatives aux mises à pied de la convention collective conclue entre EACL et la SIPA avaient vu le jour et comment elles s'étaient appliquées lors de mises à pied antérieures. À titre d'exemple, il a renvoyé à un document en date du 15 novembre 1983 décrivant les modalités d'un programme antérieur de départ volontaire et de retraite anticipée. À cette époque, a-t-il indiqué, la convention collective applicable ne contenait aucune disposition à cet égard. La disposition particulière relative au programme de départ volontaire a été adoptée dans la convention collective conclue peu

a voluntary termination program. This agreement of that date was to be effective from January 1, 1985 to December 31, 1986, and introduced a new provision in the article relating to a voluntary termination program. It stated:

> **22.04 Voluntary Termination Program**
>
> (a) in the event of a Group Termination as defined in the *Canada Labour Code*, the Company will engage in a voluntary termination program concurrent with or prior to the group notice period required under the *Code*.

[27] This provision is similar to and is the precursor of that currently included in article 22 of the expired collective agreement (applicable from January 1, 2000, to December 31, 2002) the renewal of which was under negotiation at the time when the present dispute arose. Mr. Bennett took the position that at the time of the initial negotiation of the provision, it had not been agreed upon by AECL that the SPEA would have any input concerning the actual content of the VSP to be introduced, only that one would be introduced. Mr. Bennett suggested in his testimony that AECL would not have agreed to any constraints by the union respecting the content of any VSP.

[28] Mr. Bennett did acknowledge that article 22.04(a) (now continued as 22.03(d)) does provide "a sort of a bulk commitment" in respect of a VSP.

[29] After the introduction of the provision in article 22 respecting the required separation program, in 1986, on April 24, Mr. Bennett himself, as General Manager-Resources at AECL, announced another voluntary separation/early retirement program. He suggested that at that time the approval of the SPEA to the VSP content was not sought. Mr. Bennett indicated that the VSP then introduced applied more generally to AECL employees including individuals outside as well as within the SPEA bargaining unit. On May 5, 1986, however, the day of the announcement of the program, the union wrote making several points about the program. A further letter dated May 23, 1986, indicates that the employer had made certain changes to the 1986 program in response to the SPEA. Mr. Bennett took the position that the SPEA had not specifically objected to the program content and that AECL had voluntarily made the requested changes and had not done so out of any obligation.

de temps après sa nomination au poste de directeur général d'EACL en mars 1985, soit le 6 juin 1985 (visant la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1986). Cette disposition était libellée comme suit:

> **22.04 Programme de départ volontaire**
>
> a) en cas de licenciement collectif au sens du *Code canadien du travail*, la Compagnie offre un programme de départ volontaire durant la période du préavis collectif requis en vertu du *Code*, ou avant.
>
> (traduction)

[27] Cette disposition est analogue et ouvre la voie à celle que contient actuellement l'article 22 de la convention collective expirée (applicable du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2002) dont les parties négociaient le renouvellement au moment où le différend à l'origine de la plainte en instance a surgi. M. Bennett a déclaré que lorsque cette disposition avait initialement été négociée, EACL n'avait aucunement convenu de solliciter l'opinion de la SIPA quant au contenu d'un éventuel PDV, mais seulement d'offrir un tel programme. M. Bennett a affirmé qu'EACL n'aurait pas accepté que le syndicat lui impose des restrictions concernant le contenu d'un PDV.

[28] M. Bennett a admis que l'article 22.04a) (devenu l'article 22.03d)) se voulait un engagement général d'offrir un PDV.

[29] Le 24 avril 1986, après l'adoption de la nouvelle disposition concernant le programme de départ volontaire, M. Bennett lui-même, en sa qualité de directeur général des ressources à EACL, a annoncé la mise en oeuvre d'un autre programme de départ volontaire et de retraite anticipée. Il a indiqué que l'employeur n'en avait pas négocié les modalités avec la SIPA. Le PDV s'appliquait à l'ensemble des employés d'EACL, dont les membres de l'unité de négociation de la SIPA. Le 5 mai 1986, cependant, soit le jour de l'annonce du programme, le syndicat a écrit à ses membres pour leur faire part de ses réserves. Dans une autre lettre datée du 23 mai 1986, il indique que l'employeur a apporté certains changements au programme de 1986 en réponse aux doléances de la SIPA. M. Bennett a soutenu que la SIPA ne s'était pas expressément opposée au contenu du programme et qu'EACL avait apporté les changements demandés de sa propre initiative, et non par obligation.

[30] As well, despite the exchange of correspondence and the changes that had occurred, Mr. Bennett testified that in 1986, there was never any suggestion that the bargaining agent would have the right to approve the content of the VSP.

[31] Again, in the years 1991, 1992 and 1993, there were VSP offers made. In October 1992, although the reduction that year was not a group termination under the *Code* as referenced in the collective agreement, a program termed a VTIP was introduced. The 1993 program, again in circumstances not invoking the *Code* group termination provisions, was termed as voluntary application for layoff program (VALOP).

[32] In 1996, another program was made available. Mr. Bennett said that this program, to the best of his recollection, was an attempt to avoid group termination under the *Code* and was company-wide.

[33] Mr. Bennett indicated that his only specific recall of a group termination of employment under the *Code* provisions (which would involve more than 50 employees) was in 1981, but he felt that perhaps there had been a lay-off on that scale on one other occasion.

[34] On cross-examination, Mr. Bennett was again asked to comment upon a number of communications over the relevant period between AECL and the SPEA respecting the lay-off programs. While some of the documentation indicated that there had been bargaining agent input, Mr. Bennett indicated that his understanding was that the SPEA had not taken general issue with any VSP. He agreed that it had occurred that there were discussions and interchanges on specific issues, which were addressed and dealt with between the parties.

[35] Mr. Christopher Bailey testified on behalf of the SPEA in response to Mr. Bennett's evidence. He indicated that he had been an organizer for the SPEA and was involved in negotiations with AECL from 1984 until 1991 when he retired from the SPEA executive. He indicated that the 1981 collective agreement, expiring in 1983, had been extended to 1984 by the "6 and 5" legislation. He said there had been two large lay-offs in the early 1980s, the first in 1981 and another a year later. The union had bitterly contested them,

[30] De même, M. Bennett a déclaré que malgré l'échange de correspondance et les changements apportés, il n'avait jamais été question, en 1986, que l'agent négociateur ait le droit d'approuver les modalités du PDV.

[31] D'autres PDV ont été offerts dans les années 1991, 1992 et 1993. En octobre 1992, en dépit du fait que la réduction des effectifs annoncée cette année-là ne constituait pas un licenciement collectif au sens du *Code* pour l'application de la convention collective, un programme d'encouragement au départ volontaire a été offert aux employés. Le programme de 1993, qui ne s'inscrivait pas non plus dans le cadre d'un licenciement collectif en vertu du *Code*, portait le titre de programme de demande de licenciement volontaire (PDLV).

[32] Un autre programme a été offert en 1996. M. Bennett a dit se rappeler que ce programme visait à éviter un licenciement collectif au sens du *Code* et s'appliquait à tous les employés de la compagnie.

[33] M. Bennett a indiqué que le seul licenciement collectif au sens du *Code* (qui toucherait plus de 50 employés) dont il se souvenait était survenu en 1981, mais il croyait qu'il y en avait eu un autre une autre année.

[34] En contre-interrogatoire, M. Bennett a de nouveau été prié de fournir des précisions sur des échanges de correspondance entre EACL et la SIPA, durant la période pertinente, concernant les programmes de mise à pied. Même si certains documents indiquaient que l'agent négociateur avait participé à l'établissement des programmes, M. Bennett a déclaré qu'il lui semblait que la SIPA ne s'était généralement pas opposée aux PDV offerts. Il a convenu qu'il y avait eu des discussions et des échanges sur des questions particulières, mais que les parties avaient trouvé un terrain d'entente.

[35] M. Christopher Bailey a témoigné pour le compte de la SIPA en réponse au témoignage de M. Bennett. Il a indiqué qu'il s'occupait de recrutement syndical pour le compte de la SIPA et qu'il avait participé aux négociations avec EACL de 1984 à 1991, année où il avait quitté l'exécutif du syndicat. Il a précisé que la convention collective de 1981, qui expirait en 1983, avait été prolongée jusqu'en 1984 par la loi imposant le gel des salaires. Il a déclaré qu'il y avait eu deux licenciements importants au début des années 1980, le

since it felt the company had not fully canvassed the alternatives to lay-offs.

[36] Prior to 1981, Mr. Bailey indicated, lay-offs had not been a concern. However, after the 1981-82 period the SPEA concluded that in the event of the need for lay-offs, the VSP was the vastly preferable route. Mr. Bailey, who had negotiated for the SPEA in 1985, indicated that the VSP issue was a major one to the SPEA in respect of the 1985 negotiations. In those negotiations, the SPEA felt the agreement terms of June 6, 1985, which are quoted in paragraph 26, *supra*, together with the other provisions of article 22, had largely met its objectives in terms of VSPs, lay-offs and termination compensation. Mr. Bailey indicated that the SPEA had written to AECL with respect to problem areas and suggested that the collective agreement changes including those to article 22 reflected agreement on all points.

[37] Mr. Bailey testified that in 1986, when there had been a VSP offered during the currency of the collective agreement, the SPEA had sought and obtained changes to the offered packages, with respect to people nearing retirement and certain others. In 1991, Mr. Bailey indicated, another VSP was offered to additional AECL CANDU employees.

[38] Mr. Bailey also explained some of the further changes that occurred as the collective agreement lay-off provisions in article 22 evolved over time. In 1990, article 22.03(e) "Volunteering for Substitution Layoff," was newly added to allow for someone equally qualified to volunteer to substitute for a person who was being laid off. Article 22.03(d), which is the successor provision to 22.04(a), the basic provision requiring a VSP in the event of a group termination, was amended to include as a triggering factor merger with another company.

[39] Mr. Bailey indicated that during the time he negotiated for the SPEA, the employer and the bargaining agent had generally shared goals. When lay-offs were required, voluntary lay-offs were to be preferred. Solutions had been found, and generally both sides thought the VSP situation was in good shape. Asked about group termination of employment under

premier en 1981 et l'autre un an plus tard. Le syndicat avait mené un combat acharné pour éviter ces licenciements car il estimait que la compagnie n'avait pas suffisamment cherché de solutions de rechange.

[36] Avant 1981, au dire de M. Bailey, les mises à pied ne posaient guère de problèmes. Cependant, après les licenciements de 1981 et 1982, la SIPA en est arrivée à la conclusion que, dans une telle éventualité, le PDV constituait de loin la formule à privilégier. M. Bailey, qui avait négocié pour le compte de la SIPA en 1985, a indiqué que le syndicat avait accordé une importance primordiale à la question du PDV lors des négociations cette année-là. La SIPA avait jugé que les dispositions incorporées dans la convention conclue le 6 juin 1985, qui sont reproduites au paragraphe 26, précité, ainsi que les autres dispositions de l'article 22, répondaient largement à ses objectifs en matière de PDV, de mises à pied et d'indemnités de départ. M. Bailey a indiqué que la SIPA avait écrit à EACL concernant les points qui posaient problème et que les modifications apportées à la convention collective, y compris celles relatives à l'article 22, résultaient d'un consensus à tous égards.

[37] M. Bailey a déclaré qu'en 1986, lorsque l'employeur avait offert un PDV durant la période d'application de la convention collective, la SIPA avait demandé et obtenu des changements pour les employés qui approchaient de l'âge de la retraite et d'autres. En 1991, l'employeur a offert à nouveau un PDV à d'autres employés des divisions CANDU d'EACL.

[38] M. Bailey a aussi expliqué certains des changements apportés aux dispositions de l'article 22 de la convention collective relatives aux mises à pied au fil des années. En 1990, l'article 22.03e) a été ajouté pour permettre à un employé à compétences égales de se substituer à un employé mis à pied. L'article 22.03d), qui a remplacé l'article 22.04a), c'est-à-dire la disposition de base exigeant la mise en oeuvre d'un PDV en cas de licenciement collectif, a été modifié pour inclure la fusion avec une autre compagnie.

[39] M. Bailey a indiqué que, durant les années où il avait négocié pour le compte de la SIPA, l'employeur et l'agent négociateur partageaient généralement les mêmes objectifs. Lorsque des mises à pied étaient nécessaires, on devait encourager les départs volontaires. On avait trouvé des solutions, et les deux parties estimaient généralement que la situation eu

the *Code*, Mr. Bailey indicated that this had only happened in 1981 and or 1982 in his recollection.

[40] Mr. Bailey was specifically asked respecting the communications which had been exchanged between AECL and the SPEA at the time of the 1986 VSP program. He indicated that when the SPEA wrote to Mr. Bennett on May 5, 1986, respecting then current voluntary resignation/early retirement program, the SPEA had been in general agreement and would have taken any substantive VSP, although it did in actuality propose changes. When challenged on his assertion on the basis that the SPEA had requested "clarification" in its communication of that date rather than insisting on changes, Mr. Bailey responded that this approach had been taken only because the SPEA found that the employer responded better to such an approach. If the content or the timing had been seriously flawed in the bargaining agent's point of view, Mr. Bailey indicated, the SPEA would have attempted to negotiate.

III - Analysis and Decision

[41] In addition to a consideration of the above testimony, certain considerations arise respecting the documentation submitted to the Board, which merit mention. As a first issue, the employer's email message of February 19, reproduced above, expressly notes as one of the "conditions" for employees electing to terminate under the offered VTIP that,"[t]he compensation package under the VTIP is in lieu of all normal termination compensation as outlined in the applicable collective agreement." This statement is repeated under the heading "VTIP Package" and is also a condition of the application/release required by the employer. It is also of relevance, if the communication of AECL to the Minister of Labour dated February 19, 2003, is considered, that the connection between the VTIP offered, the group termination provisions and the collective agreement is recognized since the basis of AECL's request to the Minister that the group termination of employment provisions of the *Code* not be applied, is that "the assistance for redundant employees as contained in the collective agreements and/or company policies and procedures are substantially the same or better than the measures established in the *Canada Labour Code*." Finally, it appears that the bargaining agent had been concerned since September 2002 that the employer might

égard au PDV était positive. Interrogé au sujet des licenciements collectifs en vertu du *Code*, M. Bailey a indiqué qu'il n'y en avait eu qu'un seul, pour autant qu'il s'en rappelait, en 1981 ou en 1982.

[40] M. Bailey a été expressément interrogé au sujet des échanges de correspondance entre EACL et la SIPA lors de la mise en oeuvre du PDV en 1986. Il a indiqué que lorsque la SIPA avait écrit à M. Bennett, le 5 mai 1986, au sujet du programme de départ volontaire et de retraite anticipée offert à l'époque, le syndicat s'était montré généralement réceptif à l'idée et aurait accepté n'importe quel PDV valable, bien qu'il ait proposé un certain nombre de changements. Concernant sa déclaration selon laquelle la SIPA avait demandé des «précisions» dans sa lettre du 5 mai et non pas insisté pour apporter des changements, M. Bailey a indiqué que le syndicat avait privilégié cette façon de faire simplement parce qu'il avait constaté qu'elle attirait une réaction plus favorable de l'employeur. Si l'agent négociateur avait estimé que les modalités du programme ou le moment choisi pour sa mise en oeuvre laissaient sérieusement à désirer, on aurait mis un terme aux négociations.

III - Analyse et décision

[41] En plus des témoignages qui précèdent, il convient de prendre en considération certains aspects des documents présentés au Conseil. En premier lieu, le courriel de l'employeur en date du 19 février, reproduit précédemment, indique expressément que l'une des «conditions» que doivent remplir les employés qui décident de quitter leur emploi en vertu du PIDV offert est que «[l]es indemnités payables en vertu du PIDV remplacent toutes les indemnités de départ généralement prévues par la convention collective applicable». On retrouve aussi cette condition sous la rubrique «PIDV» ainsi que dans la demande/décharge exigée par l'employeur. Un autre point pertinent, en ce qui concerne la demande adressée au ministre du Travail le 19 février 2003, est qu'on reconnaît qu'il existe un lien entre le PIDV offert, les dispositions relatives aux licenciements collectifs et la convention collective puisque les motifs invoqués par l'employeur pour se soustraire à l'application des dispositions sur les licenciements collectifs du *Code* sont que «l'aide prévue pour les employés surnuméraires dans les conventions collectives et(ou) les lignes de conduite et procédures de la compagnie est essentiellement analogue aux mesures prévue par le *Code canadien du travail*, voire supérieure» (traduction). En dernier lieu, il semble que l'agent négociateur craignait depuis

communicate with employees directly at least in respect of lay-off issues. Document 18 is a copy of a communication from the bargaining agent to members dated September 19, 2002, which requests that they resist attempts by the company to persuade members to accept lay-off. Mr. Surinder Sharma's evidence was that the union's objection to unilateral approaches by the employer directly to employees concerning such subjects was raised with the employer at that time.

[42] The relevant *Code* provisions must be considered. Section 50 of the *Code* provides:

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,
>
> (a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall
>
> (i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and
>
> (ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and
>
> (b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

[43] Section 94(1)(a) indicates:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[44] There is little dispute respecting the basic circumstances of the matter as recounted above, although the parties interpret them differently. There is no dispute that the matters in issue occurred during the collective agreement bargaining period and during the consequent freeze of employment terms and conditions after the notice to bargain collectively required to bring section 50 of the *Code* into operation had been issued. It also does not appear to be in dispute that the notification of the relevant VTIP program to all SPEA members of February 19, 2003, was not preceded by any prior employer communication or any attempt to

septembre 2002 que l'employeur communique directement avec les employés concernant à tout le moins les mises à pied. Le document 18 est une copie d'une lettre datée du 19 septembre 2002, dans laquelle le syndicat demande à ses membres de ne pas céder aux arguments de l'employeur pour les convaincre d'accepter une mise à pied. M. Sharma a déclaré dans le cadre de son témoignage que le syndicat avait indiqué à l'employeur à l'époque qu'il s'opposait à ce que celui-ci s'adresse directement aux employés, sans son accord, pour discuter de ces questions.

[42] Il convient d'examiner les dispositions pertinentes du *Code*. L'article 50 est libellé comme suit:

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:
>
> a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:
>
> (i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
>
> (ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;
>
> b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[43] L'alinéa 94(1)a) prévoit ceci:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[44] Les circonstances de l'affaire décrites précédemment ne sont pas contestées bien qu'elles soient interprétées différemment par les parties. Il est acquis que les événements en cause sont survenus durant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective et le gel ultérieur des conditions d'emploi après la remise de l'avis de négociation collective exigé en vertu de l'article 50 du *Code*. Il semble également acquis que l'avis de mise en oeuvre du PIDV, envoyé à tous les membres de la SIPA le 19 février 2003, n'a été précédé d'aucun communiqué de l'employeur ni d'aucun effort pour négocier avec

negotiate with or to obtain the consent of the bargaining agent. As well, it appears not to be in dispute that the employer's position was and continues to be that the collective agreement and the employer's management rights as set out therein provided it with the legal basis for the VTIP program offered, that the situation was one of business as usual, and that there was no obligation to discuss or negotiate program content with the bargaining agent.

[45] It also appears that each of the parties, as was reflected by the evidence of their witnesses, had made certain unilateral assumptions or interpretations respecting the content of article 22 and their related obligations. It would appear, although it is nowhere expressed, that the employer felt that it retained the right to determine the content and provisions of the voluntary separation program required to be offered. For its part the SPEA felt, based on the testimony of its witnesses respecting its communications with the employer, that such content and provisions would be subject to its comment, and if necessary subject to negotiation. The evidence indicates that when VSPs were introduced, the circumstances were such that the *Code* group termination provisions did not apply and the legal obligations of the parties were not fully explored and discussed because the pattern of their relationship was one of communication and accommodation rather than demand and confrontation. The collective agreement language itself does not address the issue of how the content of any VSP was to be determined.

[46] The counsel for the SPEA argued, based upon the evidence and relevant provisions, that both sections 50 and 94(1)(a) of the *Code* had been violated. Counsel requested that the Board issue declarations to such effect. It was requested that all notices of the VTIP program issued to employees and subsequent related notices be declared null and void and be withdrawn, and that the employer be ordered to cease and desist from offering the objected to VTIP program and to instead bargain the terms of an appropriate VSP with the bargaining agent.

[47] The counsel for the employer, as might have been anticipated from a consideration of the positions expressed by the employer's witnesses, suggested that the actions of the employer were in the exercise of its management rights and were consistent with the framework of the legislation and the provisions of the

l'agent négociateur ou obtenir son accord. De même, il semble aussi acquis que la position de l'employeur était et demeure que la convention collective et les droits de gestion qui lui sont reconnus donnaient ouverture à l'application du PIDV en cause en vertu de la loi, qu'il s'agissait du maintien du statu quo, et que rien n'obligeait l'employeur à discuter du contenu du programme ou à en négocier les modalités avec l'agent négociateur.

[45] Il semble de plus que chaque partie, ainsi qu'il ressort des dépositions de leurs témoins respectifs, avait ses propres présomptions ou interprétations concernant les dispositions de l'article 22 et ses obligations connexes. Il semble, bien que ce ne soit indiqué nulle part, que l'employeur estimait qu'il conservait le droit d'établir le contenu et les modalités du programme de départ volontaire exigé. Pour sa part, la SIPA était d'avis, à en juger par les dépositions de ses témoins concernant les communications du syndicat avec l'employeur, que le contenu et les dispositions du programme étaient assujettis à son accord et devaient faire l'objet de négociations, au besoin. Il ressort de la preuve que, lorsque des PDV ont été offerts, les circonstances ne donnaient pas ouverture à l'application des dispositions du *Code* relatives aux licenciements collectifs et que les obligations juridiques des parties n'ont nullement fait l'objet d'un examen et de discussions en profondeur car les relations entre les parties étaient fondées sur la communication et la bonne volonté plutôt que sur la provocation et l'antagonisme. Le libellé de la convention collective à proprement dire n'indique pas de quelle manière les modalités des PDV devaient être établies.

[46] Les procureurs de la SIPA ont fait valoir, en s'appuyant sur la preuve et les dispositions pertinentes, que l'employeur avait contrevenu à l'article 50 et à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Ils ont demandé au Conseil de formuler des déclarations en ce sens. Ils demandaient de déclarer nuls tous les avis de PIDV et les avis connexes ultérieurs et d'en exiger le retrait, ainsi que d'ordonner à l'employeur de cesser d'offrir le PIDV en cause et de négocier plutôt les modalités d'un PDV acceptable avec l'agent négociateur.

[47] Comme on pouvait s'y attendre, après les dépositions des témoins de l'employeur, le procureur d'EACL a soutenu que les actions de l'employeur s'inscrivaient dans l'exercice des droits de la direction et cadraient avec les paramètres législatifs et les dispositions de la convention collective. Il a déclaré que

collective agreement. It was suggested that if the bargaining agent is not "in the field," the employer might act in a manner not inconsistent with the collective agreement. In the context of the present lay-offs, it was suggested that article 22.03(d) requires the company to engage in a voluntary separation program concurrent with or prior to the group notice period required by the *Code* and that in the context of the legislative and collective agreement provisions it appears that the content of the program is in the employer's discretion. Each change undertaken by the employer should be assessed from the perspective of whether the alteration to individual rights effected assumed a scope large enough to affect the collective rights set out in the collective agreement. Given the prior practices and the collective agreement, the employer asserts that the objected to VTIP was simply business as usual.

si l'agent négociateur n'était pas «de la partie», l'employeur pouvait prendre des mesures qui ne sont pas incompatibles avec la convention collective. Dans le contexte des mises à pied qui retiennent notre attention, il a affirmé que l'article 22.03d) obligeait la compagnie à offrir un programme de départ volontaire durant la période du préavis de licenciement collectif requis par le *Code*, ou avant, et que, compte tenu des dispositions législatives et de la convention collective, il lui apparaissait que l'établissement des modalités du programme était laissé à l'appréciation de l'employeur. Chaque restructuration entreprise par l'employeur devrait être appréciée du point de vue de la question de savoir si la modification des droits individuels porte atteinte aux droits collectifs reconnus par la convention collective. Compte tenu de la pratique en vigueur et de la convention collective, l'employeur soutient que le PIDV en cause cadrait simplement avec le maintien du statu quo.

[48] This argument must be carefully assessed in the context of the present facts and of the authorities. It is important to consider the most directly relevant authorities, two of which were brought to the Board's attention at the time of the argument of the present matter as being contradictory. In its decision in Council of Atlantic Telecommunications Unions v. Aliant Telecom Inc. (*Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161) a panel of the Board had decided that a selected retirement program offered directly to employees did not violate sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. In Bell Canada v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (*Bell Canada*, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72) a separately constituted panel of the Board had found that a voluntary separation package offered directly to employees by the employer did violate the relevant sections of the *Code*.

[48] Cet argument mérite un examen attentif compte tenu des faits de l'espèce et de la jurisprudence applicable. À cette fin, il convient de prendre en considération les sources juridiques les plus directement pertinentes, parmi lesquelles deux décisions ont été qualifiées de contradictoires lors des plaidoiries devant le Conseil. Dans l'affaire opposant le Conseil des télécommunications de l'Atlantique et Aliant Telecom Inc. (*Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI nº 181; et 83 CLRBR (2d) 161), un banc du Conseil a décidé qu'un programme de retraite sélective offert directement aux employés ne contrevenait pas aux dispositions des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Dans l'affaire opposant Bell Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (*Bell Canada*, [2003] CCRI nº 212; et 89 CLRBR (2d) 72), un autre banc du Conseil a statué qu'un programme de départ volontaire offert directement aux employés par l'employeur contrevenait aux dispositions pertinentes du *Code*.

[49] It is the case that the relevant authorities may be viewed as being contradictory. In the event the decision in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, was overturned on reconsideration and that in *Bell Canada*, *supra*, was affirmed (see *Aliant Telecom Inc.*, [2005] CIRB no. 310; and *Bell Canada*, [2005] CIRB no. 311). In the present circumstances, therefore, nothing turns upon the conflict between these authorities.

[49] Il est vrai que les sources juridiques pertinentes peuvent être considérées comme contradictoires. Quoi qu'il en soit, la décision rendue dans l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a été annulée à l'issue d'une demande de réexamen, et celle rendue dans l'affaire *Bell Canada*, précitée, a été confirmée (voir *Aliant Telecom Inc.*, [2005] CCRI nº 310; et *Bell Canada*, [2005] CCRI nº 311). Ainsi donc, dans les circonstances actuelles, la contradiction entre ces deux décisions n'a aucune incidence sur l'issue de l'affaire.

[50] Rather than viewing the matter as resolved by such authority, it is more useful to consider the actual circumstances of the parties in the light of applicable fundamental principles. The essence of the employer's case and its application appears to be that its right to decide upon the VTIP content had been determined by the provisions of the applicable collective agreement and its application in the light of previous practices. It is therefore useful to first consider whether the agreement provisions in place and questions relating to their application to the circumstances in question had been resolved by the agreement provisions or whether the practices which had developed had made clear how the relevant collective agreement provisions should be applied.

[51] With respect, such a contention does not appear sustainable upon the present facts. First of all, as previously noted, the wording of the collective agreement does not conclude the matter and the practices actually followed, considered in the applicable circumstances, do not demonstrate conclusively that the parties intended that they be applied in the manner suggested by the employer.

[52] It is apparent that article 22 cannot realistically be viewed as specifying and determining the content, timing and terms of the Voluntary Separation Program to be conducted, particularly given that the present circumstances were the first time that the relevant article as such was required by its terms to be applied to a group termination situation. The terms of the proposed VTIP itself as set out above if they are examined, may be seen to be far more detailed and to contain provisions which go far beyond those set in the relevant collective agreement article. Without the additional detail supplied by the employer unilaterally, which was initially provided only on February 19, 2002, it could not reasonably be argued that the relevant provisions of article 22 of the collective agreement could be given effect.

[53] Additionally, the scope of the proposed lay-offs must be considered in view of the employer's inference that the practice allowed it to determine VSP content. On the evidence, the only previous lay-offs of similar scope - so large as to potentially involve the application of the group termination of employment provisions of the *Code* - had occurred prior to the amendment of the collective agreement provisions in the 1985 version of the agreement to make express provision in article 22

[50] Au lieu de considérer que ces deux décisions mettent un terme à l'affaire, il est préférable d'examiner la situation actuelle des parties en appliquant les principes fondamentaux pertinents. En substance, la défense de l'employeur et son application semblent être que le droit qu'il s'attribue d'établir les modalités du PIDV lui est reconnu par la convention collective pertinente et son application, compte tenu des pratiques antérieures. Il convient dès lors d'examiner les dispositions de la convention collective en vigueur et de déterminer si elles permettent de trancher la question de leur application en l'espèce ou si les pratiques qui se sont établies au fil des années indiquent clairement comment ces dispositions devaient s'appliquer.

[51] À mon humble avis, cette prétention ne me semble pas défendable en l'espèce. Premièrement, comme il a été indiqué plus tôt, le libellé de la convention collective ne permet pas de répondre clairement à la question et les pratiques actuelles, compte tenu des circonstances pertinentes, n'établissent pas de manière concluante qu'il était dans l'intention des parties d'appliquer les dispositions de la manière décrite par l'employeur.

[52] Il est évident qu'on ne peut pas considérer, en théorie, que l'article 22 définit et détermine le contenu et les modalités du programme de départ volontaire et le moment où il doit être offert, étant donné que c'est la première fois, en l'espèce, que cette disposition s'appliquait expressément à un licenciement collectif. L'examen des modalités du PIDV proposé, reproduites ci-dessus, montre qu'elles sont beaucoup plus explicites et qu'elles contiennent des dispositions qui débordent largement le cadre de l'article pertinent de la convention collective. Sans les modalités supplémentaires prévues unilatéralement par l'employeur, lesquelles n'ont été communiquées, initialement que le 19 février 2002, il ne serait pas raisonnable d'avancer que les dispositions pertinentes de l'article 22 de la convention collective s'appliquaient.

[53] Au surplus, il convient de prendre en considération l'envergure des mises à pied projetées, compte tenu de l'argument de l'employeur selon lequel la pratique en vigueur l'autorisait à établir le contenu du PDV. Il se dégage de la preuve que les seuls licenciements antérieurs d'une aussi grande envergure - au point de nécessiter l'application possible des dispositions du *Code* relativement aux licenciements collectifs - sont survenus avant la modification de l'article 22 de la

for a VTIP to be introduced in the event of a group termination as defined in the *Code*. To the present, there have been no lay-offs under the actual provision in the collective agreement, which necessarily required a VSP, because lay-offs of the scope contemplated by the article had not, on the evidence, occurred. It would appear then, that even had there been no negotiations in less drastic circumstances, surrounding the development of such VSPs as were offered this would not have been conclusive. However, upon a consideration of the evidence, there were interchanges which amounted in substances to negotiations and the lack of controversy concerning the VSPs which did occur was more due to the fact that the parties easily agreed upon the program content, than upon an understanding that it could be unilaterally determined by AECL. It is not appropriate that a bargaining agent should see its rights to represent its members compromised because it adopts a flexible and cooperative bargaining style.

convention collective en vigueur en 1985 pour y incorporer une disposition obligeant explicitement l'employeur à offrir un PIDV en cas de licenciements collectifs au sens du *Code*. À ce jour, il n'y a eu aucune mise à pied en vertu de la disposition actuelle de la convention collective donnant ouverture à l'application d'un PDV parce que, selon la preuve, aucun licenciement de l'envergure de ceux envisagés par la disposition n'est survenu. Il semble donc que, même en l'absence de négociations dans les circonstances moins dramatiques de l'établissement des modalités des PDV antérieurs, cela n'aurait pas été concluant. Or, à l'examen de la preuve, on constate qu'il y a eu des échanges entre les parties équivalant en substance à des négociations et que l'absence de controverse au sujet des PDV tenait davantage au fait que les parties convenaient sans difficulté du contenu du programme qu'à une entente autorisant EACL à en établir unilatéralement les modalités. Il est inadmissible qu'un agent négociateur voie ses droits de représenter ses membres compromis parce qu'il adopte un style de négociation flexible et conciliant.

[54] A second consideration of relevance is the extent to which the "business as usual" or the argument that the bargaining agent was not "in the field" is sustained. The February 19, 2002, program itself recognizes that to be effective it must supercede or conflict with certain other applicable collective agreement provisions or at least the rights attendant upon them. An examination of the terms of article 22 which addresses the problem of lay-offs broadly and considers the use of VSPs in such a context, confirms this. The incentive package or program provided is to have the effect of terminating the employment rights provided in the relevant collective agreement as continued by section 50 of the *Code*. By its own terms, it is in lieu even of all normal termination compensation, as outlined in the applicable collective agreement. The proposed program, upon its own express terms, purports to amend the applicable collective agreement provisions including those of article 22. That is not "business as usual," unless that phrase is given an over broad meaning. Given the obvious impact of the measures introduced upon the rights set out in article 22 and elsewhere in the collective agreement, the bargaining agent cannot reasonably be viewed as not "in the field." It becomes important, therefore, to consider the applicable authorities which consider whether the effect of unilateral specification of additional detail by the employer to allow the introduction of an effective voluntary separation program, and the incident amendment of collective agreement provisions and

[54] Un autre point pertinent sur lequel il convient de se pencher est l'importance accordée à la notion de «maintien du statu quo» ou à l'argument selon lequel l'agent négociateur n'était pas «de la partie». Dans la description du programme proposé le 19 février 2002, il est indiqué que pour être efficace, le PIDV doit l'emporter sur d'autres dispositions applicables de la convention collective ou, à tout le moins les droits en découlant, ou les annuler. L'examen des dispositions de l'article 22, qui traite de façon générale du problème des mises à pied et envisage la mise en oeuvre de PDV dans ces cas-là, le confirme par ailleurs. Le forfait ou le programme incitatif proposé doit avoir pour effet de mettre un terme aux droits en matière d'emploi prévus dans la convention collective pertinente maintenue en vigueur par l'article 50 du *Code*. Selon les modalités établies, il remplace même toutes les indemnités généralement prévues par la convention collective applicable. Il est censé modifier la convention collective pertinente, y compris les dispositions de l'article 22. Cela ne cadre pas avec le «maintien du statu quo», à moins d'attribuer un sens exagérément général à cette expression. Compte tenu des conséquences manifestes du programme sur les droits reconnus par l'article 22 et d'autres dispositions de la convention collective, il ne serait pas raisonnable de considérer que l'agent négociateur n'est pas «de la partie». Il importe donc de prendre en considération les décisions pertinentes qui examinent si l'ajout unilatéral de conditions par l'employeur pour offrir un

related rights through direct negotiation with affected employees might be argued to be appropriate.

[55] The decision of the Supreme Court of Canada in *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R 207, authoritatively considered the principles applicable to the employer's right to negotiate the termsand conditions of employment and other working conditions directly with employees. That decision indicated:

> One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obligations on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 *L.C.*). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 *L.C.*). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 *L.C.*). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), at pp. 867-70; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4th ed. 1999), at p. 362.)
>
> The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:
>
> "Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit . . . . This legal position expresses the rationale of the Labour Code as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that

programme efficace de départ volontaire et la modification accessoire de la convention collective et des droits connexes résultant de négociations directes avec les employés peuvent être considérés comme justifiés.

[55] Dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, la Cour suprême du Canada énonce les principes régissant le droit de l'employeur de négocier les conditions d'emploi et d'autres conditions de travail directement avec les employés. La Cour y fait observer ce qui suit:

> Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois - qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces - se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 *C.t.*). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 *C.t.*). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 *C.t.*). (Sur ces mécanismes, voir par exemple: F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4e éd. 1999), p. 362.)
>
> La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation:
>
> «[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation [...] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du Code du travail dans son ensemble, savoir que le

of all the others to provide a sufficient countervailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group. ..."

(pages 227-229)

[56] While the obligation to negotiate following certification directly with the union and not with the individual employees might by abridged by clear agreement, or implied agreement and clear supporting practices, such abridgement, under the *Code*, occurs within a statutory scheme having as a fundamental principle the monopoly of the union over the representation of employees. The principle requiring that the terms and conditions of employment and issues respecting the working conditions of employees be negotiated with the bargaining agent, being so grounded in statute requires that an employer asserting that the collective agreement or supporting practices has removed its obligation to bargain with the union and empowered it to negotiate directly with individual employees, be able to support its position. In the case of the *Code*, section 94(1)(a) considered in its context and in view of authority, requires clear and compelling evidence that the collective agreement and supporting practices contemplate direct negotiations between the employer and individual employees. The evidence in the present case falls well short of such standard. Indeed, a consideration of the collective agreement provisions and of all of the evidence respecting the previous situations where voluntary separation programs were introduced, demonstrates that typically, matters of detail were the subject of discussion and interchange and that both the availability of such programs and their content were viewed as important terms and conditions of employment. Where, as here, to make the program effective, details had to be worked out and decided upon and negotiations with the union were required, where the collective agreement rights of employees had to be modified, and where there was a collective agreement obligation to introduce such a program, negotiations with the union where required.

[57] In refusing to undertake the negotiations in question with the bargaining agent, and negotiating directly with employees, the employer refused to recognize the rights of the union to bargain collectively on behalf of its members and interfered with the effective representation of employee members of the union, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*. By

pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe...»

(pages 227-229)

[56] Si l'obligation de négocier directement avec le syndicat accrédité à titre d'agent négociateur et non pas avec les employés individuels peut être abolie par un accord exprès ou un accord implicite et des pratiques en vigueur irréfutables, en vertu du *Code*, cette abolition s'inscrit dans le cadre d'un régime législatif dont le principe fondamental est la représentation exclusive des employés par le syndicat. Le principe selon lequel les conditions d'emploi et les questions concernant les conditions de travail des employés doivent être négociées avec l'agent négociateur étant enchâssé dans la loi, l'employeur qui soutient que la convention collective ou les pratiques en vigueur le dispensent de négocier avec le syndicat et l'habilitent à négocier directement avec les employés individuels doit être capable de prouver ce qu'il avance. Dans le cas du *Code*, l'alinéa 94(1)a), apprécié dans son contexte en tenant compte de la jurisprudence pertinente, oblige l'employeur à prouver de manière claire et convaincante que la convention collective et les pratiques en vigueur l'autorisent à négocier directement avec les employés individuels. La preuve présentée en l'espèce est loin de satisfaire à ce critère. En fait, l'examen des dispositions de la convention collective et de l'ensemble des éléments de preuve concernant les circonstances dans lesquelles des programmes de départ volontaire ont été offerts dans le passé indiquent que les points de détail faisaient généralement l'objet de discussions et d'échanges et que la disponibilité et le contenu des programmes étaient considérés comme des conditions d'emploi importantes. Dans les cas où, comme en l'espèce, il était nécessaire, pour que le programme soit efficace, d'en définir et arrêter les modalités, de modifier les droits reconnus aux employés par la convention collective et d'offrir un tel programme en vertu des dispositions d'une convention collective, l'employeur était nécessairement obligé de négocier avec le syndicat.

[57] En refusant d'entamer des négociations avec l'agent négociateur, et en négociant directement avec les employés, l'employeur a refusé de reconnaître les droits du syndicat de négocier collectivement pour le compte de ses membres et est intervenu dans la représentation proprement dire des membres du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. En

refusing to meet with bargaining agent representatives and bargain in good faith respecting the content of the voluntary separation program, the employer also violated the provisions of section 50(b) of the *Code*. The violation of section 50(b) occurred because during the freeze period imposed by the *Code*, the employer may not unilaterally alter the terms and conditions of employment. Although, technically, it may be argued that section 50(a) was not violated, because the bargaining agent was seeking to retroactively negotiate the terms of an expired collective agreement, this is of little practical importance in view of the violation of section 50(b).

[58] In the circumstances, the Board hereby declares that the relevant *Code* sections have been violated. Also, as requested, the notices and agreements respecting the VTIP program including the agreements with individual employees shall become voidable and subject to negotiations between the employer and bargaining agent. The agreements will become voidable and not be voided because considering the time elapsed and in the interest of those directly affected careful attention to their circumstances and details is required. The employer, by its representatives, is ordered to meet forthwith with representatives of the SPEA to seek its consent to the alteration of the terms and conditions of their employment sought to be effected by the VTIP introduced on February 19, 2002. In respect to the violation of section 94(1)(a) of the *Code*, the employer is ordered to cease and desist from interfering with the administration of the SPEA by directly negotiating relevant terms and conditions of employment with individual employees without the express consent of the union. A formal order if necessary will follow.

refusant de rencontrer les représentants de l'agent négociateur et de négocier de bonne foi le contenu du programme de départ volontaire, l'employeur a également contrevenu aux dispositions de l'alinéa 50b) du *Code*. La violation de cette disposition tient au fait que durant le gel imposé par le *Code*, l'employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement les conditions d'emploi des employés. Bien qu'on puisse dire, en théorie, que l'employeur n'a pas contrevenu à l'alinéa 50a) étant donné que l'agent négociateur cherchait à négocier rétroactivement les dispositions d'une convention collective expirée, ce point ne revêt guère d'importance dans les faits au vu de la violation de l'alinéa 50b).

[58] Dans ces conditions, le Conseil déclare par la présente que l'employeur a contrevenu aux dispositions pertinentes du *Code*. De plus, conformément à la demande du syndicat, les avis et accords relatifs au PIDV, y compris les accords avec les employés individuels, deviennent susceptibles d'annulation et matière à négociation entre l'employeur et l'agent négociateur. Les accords deviennent susceptibles d'annulation plutôt que d'être déclarés nuls car en raison du laps de temps qui s'est écoulé et de l'intérêt des employés directement touchés, un examen attentif des circonstances et des détails de ces accords s'impose. Il est donc ordonné à l'employeur, par le biais de ses représentants, de rencontrer immédiatement les représentants de la SIPA en vue d'en arriver à un accord sur la modification des conditions d'emploi résultant du PIDV offert le 19 février 2002. Concernant la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, il est ordonné à l'employeur de cesser d'intervenir dans l'administration de la SIPA en négociant directement les conditions d'emploi avec les employés individuels sans l'accord exprès du syndicat. Une ordonnance officielle sera rendue au besoin.

CASES CITED

Aliant Telecom Inc., [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161

Aliant Telecom Inc., [2005] CIRB no. 310

Bell Canada, [2003] CIRB no. 212; and 89 CLRBR (2d) 72

Bell Canada, [2005] CIRB no. 311

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R 207

AFFAIRES CITÉES

Aliant Telecom Inc., [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161

Aliant Telecom Inc., [2005] CCRI n° 310

Bell Canada, [2003] CCRI n° 212; et 89 CLRBR (2d) 72

Bell Canada, [2005] CCRI n° 311

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 50(a), 50(b); 94(1)(a)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 50a), 50b); 94(1)a)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140,
applicant,
and
Air Canada,
respondent.

CITED AS: Air Canada

Board File: 24968-C

Decision no. 335
September 29, 2005

Application pursuant to section 93(2) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Revocation of cease and desist order - Unlawful strike - Aeronautics - The union submits that the illegal activities of its members which prompted the employer's unlawful strike application and which resulted in the Board issuing a cease and desist order are now entirely resolved - Section 93(2) of the *Code* gives the Board the power to continue, modify or revoke an order made under section 91 or 92 - Orders issued pursuant to section 93 are drafted in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the particular situation at hand - It is not unusual for such an order to specify that "it will remain in effect until the conditions of section 89 of the *Code* have been met, unless it is continued, modified or revoked pursuant to an application under section 93 of the *Code*" - As a general rule, cease and desist orders run their course and the Board is not called upon to modify or revoke them - Established Board jurisprudence recognizes the notion that a cease and desist order should not be punitive in nature - Board decisions also recognize the preventive role an order can play depending on the particular circumstances of each case - The main element to consider in determining what, if any, modifications should be made to an order or whether such order should be revoked is the promotion or maintenance of productive labour relations between the parties - The Board is persuaded by the arguments of the union that the granting of the application revoking the Board's order at this time

Motifs de décision

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140,
requérante,
et
Air Canada,
intimée.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 24968-C

Décision n° 335
le 29 septembre 2005

Demande présentée en vertu du paragraphe 93(2) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révocation d'une ordonnance d'interdiction - Grève illégale - Aéronautique - Le syndicat soutient que les différends qui sont à l'origine des activités illégales de ses membres relativement auxquelles l'employeur a présenté une demande de déclaration de grève illégale à l'issue de laquelle le Conseil a rendu une ordonnance d'interdiction ont tous été résolus - Le paragraphe 93(2) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir de proroger, modifier ou révoquer une ordonnance rendue en vertu des articles 91 ou 92 - Les ordonnances fondées sur l'article 93 sont libellées dans les termes que le Conseil juge nécessaires et suffisants pour tenir compte des circonstances particulières en cause - Il n'est pas inhabituel d'indiquer que l'ordonnance «demeure en vigueur jusqu'à ce que les conditions prévues à l'article 89 soient remplies, à moins qu'elle soit prorogée, modifiée ou révoquée conformément à une demande présentée en vertu de l'article 93 du *Code*» - Règle générale, les ordonnances d'interdiction suivent leur cours et le Conseil n'est pas appelé à les modifier ni à les révoquer - La jurisprudence du Conseil reconnaît qu'une ordonnance d'interdiction ne devrait pas être de nature punitive - Les décisions du Conseil reconnaissent aussi le rôle préventif que peut jouer une ordonnance dans les circonstances particulières de chaque affaire - Le principal élément dont on doit tenir compte pour déterminer quelles modifications, le cas échéant, devraient être apportées à une ordonnance ou encore si cette ordonnance devrait être révoquée est la

(over eight months after the resolution of the issue giving rise to the order) is more likely to foster a productive labour relations climate between the parties than allowing the order to be in effect for another four years - The Board considered several factors - The order in question served its purpose and the issue that gave rise to the application seeking the order has been resolved for over eight months - There is no evidence of any contemplation of work stoppage and no evidence of possible sporadic outburst that requires preventative measures at this time - The Board's order is no longer necessary, as it has no further preventive or enforcement value - The Board stresses the importance of resolving labour-related issues that arise between the parties in accordance with and in respect of the collective agreement and the *Code* provisions, thereby avoiding the need for any Board orders - The Board grants the application and revokes its order.

nécessité de favoriser ou de maintenir des relations du travail constructives entre les parties - Le Conseil fait sien le point de vue du syndicat selon lequel la révocation de l'ordonnance du Conseil à ce stade-ci (plus de huit mois après le règlement du différend y ayant donné lieu) est davantage propice à instaurer des relations du travail constructives que son maintien pendant quatre autres années encore - Le Conseil a tenu compte de plusieurs facteurs - L'ordonnance en question a joué son rôle et le différend qui est à l'origine de la demande d'ordonnance est réglé depuis plus de huit mois - Rien n'indique qu'un arrêt de travail est envisagé ou que des débordements sporadiques nécessitant la prise de mesures préventives à ce stade-ci sont à prévoir - L'ordonnance du Conseil n'a plus sa raison d'être car elle ne possède aucune valeur additionnelle de prévention ou d'exécution - Le Conseil insiste auprès des parties sur l'importance de régler leurs différends en matière de relations du travail en respectant les dispositions de la convention collective et du *Code*, de manière à éviter la nécessité d'obtenir des ordonnances du Conseil - Le Conseil accueille la demande et révoque son ordonnance.

The Board, composed of Mrs. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the above-cited application.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Code*, the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

I - Nature of Application

[1] This is an application filed on March 21, 2005, pursuant to section 93(2) of the *Code* by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District Lodge 140 (the IAM or the union) seeking an order revoking a Board order dated January 20, 2005, with respect to an unlawful strike application by Air Canada.

II - Facts and Background

[2] On January 19, 2005, Air Canada filed an application pursuant to section 91 of the *Code* seeking

Le Conseil, composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande mentionnée ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil estime que les observations et les documents présentés par les parties à l'appui de leurs positions respectives lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 21 mars 2005 en vertu du paragraphe 93(2) du *Code* par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140 (l'AIMTA ou le syndicat) en vue d'obtenir une ordonnance révoquant une ordonnance du Conseil en date du 20 janvier 2005, relativement à une demande de déclaration de grève illégale présentée par Air Canada.

II - Faits et contexte

[2] Le 19 janvier 2005, Air Canada a présenté une demande en vertu de l'article 91 du *Code* en vue

an unlawful strike declaration against the IAM and its members (station attendants assigned to ramp and baggage operations at the Toronto - Lester B. Pearson International Airport) in relation to a wildcat strike resulting from a time card issue. The Board heard the parties by teleconference on January 19, 2005, and rendered an oral order followed by a written order dated January 20, 2005. This order provides, in part, as follows:

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board, pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code (Part I- Industrial Relations)*, that the employees of Air Canada (Station Attendants assigned to ramp and baggage operations) represented by the respondent trade union, perform the duties of their employment and that these employees **cease and desist** from participating in any activities which constitute a strike as defined in section 3(1) of the *Code* and including:

A) Station Attendants refusing to work;

B) Station Attendants engaging in work slowdowns resulting in baggage delays;

C) Station Attendants uniformly refusing overtime assignments;

D) Station Attendants refusing overtime assignments for which they had previously confirmed their availability on overtime lists;

E) Station Attendants not attending their regularly scheduled shift on the day following working compulsory overtime;

F) Station Attendants calling in sick for shifts in unusual numbers;

G) Station Attendants leaving work partway through shifts due to alleged sickness in unusual numbers;

H) Station Attendants advising that they are sick and leaving the workplace after being instructed that they are required to work an overtime assignment; and

I) Station Attendants "tagging" equipment for service when little or no service needs to be done on the equipment, thereby needlessly rendering equipment unavailable for use on the ramp.

NOW, THEREFORE, it is also ordered by the Board that the respondent trade union not declare, not authorize or not participate in any activities which constitute a strike as defined in section 3(1) of the *Code*;

FURTHER, the Board orders that Air Canada, post copies of this order at conspicuous locations in all its affected and

d'obtenir une déclaration de grève illégale contre l'AIMTA et ses membres (préposés d'escale affectés aux aires de trafic et aux bagages à l'Aéroport international Lester B. Pearson - Toronto) concernant une grève sauvage déclenchée relativement à une question de fiche de présence. Le Conseil a entendu les parties par téléconférence le 19 janvier 2005 et rendu une ordonnance de vive voix suivie d'une ordonnance écrite le 20 janvier 2005. L'ordonnance prévoit notamment ce qui suit:

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par les présentes, aux termes de l'article 91 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, que les employés d'Air Canada (les préposés d'escale affectés aux aires de trafic et aux bagages) qui sont représentés par le syndicat intimé effectuent leur travail et qu'ils **s'abstiennent** de participer à toutes activités illégales qui constituent une grève illégale en vertu du paragraphe 3(1) du *Code*, y compris:

A) les préposés d'escale qui refusent de travailler;

B) les préposés d'escale qui se livrent à un ralentissement des activités entraînant des retards dans la manutention des bagages;

C) les préposés d'escale qui refusent tous d'effectuer des heures supplémentaires;

D) les préposés d'escale qui refusent d'effectuer les heures supplémentaires qu'ils avaient accepté préalablement en indiquant leur nom sur les listes d'heures supplémentaires;

E) les préposés d'escale qui ne se présentent pas à leur quart de travail normal après avoir effectué des heures supplémentaires imposées la veille;

F) les préposés d'escale qui téléphonent en nombre inhabituel pour aviser qu'ils sont malades;

G) les préposés d'escale qui quittent le travail, en nombre inhabituel, en plein milieu de leur quart de travail parce qu'ils sont présumément malades;

H) les préposés d'escale qui informent qu'ils sont malades et qui quittent les lieux de travail après avoir été avisés qu'ils doivent effectuer des heures supplémentaires;

I) les préposés d'escale qui apposent des étiquettes «à réparer» sur l'équipement même si aucune réparation ou presque n'est requise, ce qui entraîne, sans raison valable, une réduction de l'équipement dans les aires de trafic.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil ordonne également au syndicat requérant de ne pas déclarer ou autoriser toutes activités illégales qui constituent une grève illégale en vertu du paragraphe 3(1) du *Code* ou de ne pas y participer;

DE PLUS, le Conseil enjoint à Air Canada d'afficher des copies de la présente ordonnance dans des endroits bien en vue

necessary facilities where it can be read by its employees represented by the respondent trade union;

AND FURTHER, the Board orders that the respondent trade union advise its members of the contents of this order forthwith.

THIS ORDER is made pursuant to the provisions of section 91 of the *Code* and shall remain in full force and effect until the conditions of section 89 of the *Code* have been met, unless it is continued, modified or revoked pursuant to an application under section 93 of the *Code*.

[3] Air Canada's application at the time indicated that the parties were signatories to a collective agreement with an expiry date of June 30, 2006. The uncontested submissions in the present application indicate that the current collective agreement between the parties is in effect until July 1, 2009.

III - Position of Parties

A - The IAM

[4] The IAM submits that the illegal activities of its members, which prompted the Air Canada's unlawful strike application, are entirely resolved. To that end, it states the parties entered into an agreement on January 19, 2005, resolving all of the underlying issues that led to the illegal activities and that the IAM members involved in those activities that took place on January 19, 2005, ceased all illegal activities and there has been no further indication or evidence of another work stoppage.

[5] The IAM argues there is no useful labour relations purpose served in continuing the Board order where the issue in dispute has been resolved and there has been no similar unlawful activity associated with the matter in dispute. It reminds that the Board's objective in issuing a cease and desist order should not be punitive, but rather should seek to further sound labour relations. It maintains that the Board's January 20, 2005, order has accomplished this.

[6] Finally, the IAM argues the Board does not issue prospective orders forbidding a possible future illegal strike where there is no evidence that another work stoppage is imminent. It states that unlawful strike orders are usually only in effect for a short period of time except in exceptional circumstances and that there is no basis to conclude there will be a future illegal

dans tous ses locaux touchés et nécessaires où ses employés qui sont représentés par le syndicat intimé pourront en prendre connaissance;

ET DE PLUS, le Conseil ordonne que le syndicat requérant avise ses membres immédiatement du contenu de cette ordonnance.

CETTE ORDONNANCE, faite en vertu de l'article 91 du *Code*, demeurera en vigueur jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code* aient été satisfaites à moins qu'elle ne soit continuée, modifiée ou révoquée en vertu d'une demande aux termes de l'article 93 du *Code*.

[3] La demande d'Air Canada indiquait à l'époque que les parties étaient liées par une convention collective arrivant à échéance le 30 juin 2006. Selon les observations non contestées des parties, la convention collective actuellement en vigueur arrive à échéance le 1er juillet 2009.

III - Position des parties

A - L'AIMTA

[4] L'AIMTA soutient que les différends qui sont à l'origine des activités illégales de ses membres relativement auxquelles Air Canada a demandé une déclaration de grève illégale ont tous été résolus. À cet égard, le syndicat déclare que les parties ont conclu une entente, le 19 janvier 2005, réglant toutes les questions qui ont mené aux mesures illégales, que les membres ayant pris part aux activités du 19 janvier 2005 ont mis fin à toutes leurs activités illégales et qu'il n'existe aucun indice ni aucune preuve d'un nouvel arrêt de travail.

[5] L'AIMTA affirme que la prorogation de l'ordonnance du Conseil ne permettrait de réaliser aucun objectif valable lié aux relations du travail, puisque le différend a été résolu et qu'il n'y a eu aucune activité illégale analogue reliée à l'affaire en litige. Le syndicat rappelle que l'objectif d'une ordonnance d'interdiction du Conseil ne devrait pas être de punir mais bien favoriser des relations de travail harmonieuses. Il soutient que l'ordonnance en date du 20 janvier 2005 a atteint cet objectif.

[6] En dernier lieu, l'AIMTA fait valoir que le Conseil ne rend pas d'ordonnances prospectives interdisant une éventuelle grève illégale future lorsque rien ne laisse présager qu'un nouvel arrêt de travail est imminent. Le syndicat mentionne que les ordonnances d'interdiction de grèves illégales ne s'appliquent généralement que pour une courte période, sauf circonstances

strike. It underlines the fact that in the case at hand, the union will not acquire the right to strike for another four years or until 2009.

B - Air Canada

[7] Air Canada opposes the union's application. It states that the IAM and its members deliberately disregarded the provisions of the collective agreement and of the *Code*, as well as Air Canada's advanced warnings, during the days prior to engaging in a four-hour illegal wildcat strike on January 19, 2005, at Canada's largest and busiest airport. It submits that the effects of this wildcat strike were both severe and disruptive to its operations with resulting financial costs of close to 4 million dollars, without counting the damage to Air Canada's reputation and customer loyalty. It submits that for operational, financial and public relations reasons it had no alternative but to negotiate with and accede to the union's and its members' demands even prior to the Board's cease and desist order being issued.

[8] Air Canada argues that the existence of the Board's order, directed specifically at employees, acts as a preventive measure and serves as a useful deterrent to the union and its members contemplating engaging in illegal strike activity, whether that activity is encouraged by the union or not. It submits that the IAM's conduct and the conduct of its members requires that the order stay in place for the duration of its stated term, which merely coincides with the time the union and its members are precluded from engaging in illegal activities under the terms of the collective agreement and the *Code*.

IV - Analysis and Decision

[9] Section 93(2) of the *Code* gives the Board the power to continue, modify or revoke an order made under section 91 or 92 of the *Code*:

> 93.(2) Where the Board makes an order under section 91 or 92, the Board may, from time to time on application by the employer or trade union that requested the order or any employer, trade union, employee or other person affected thereby, notice of which application has been given to the parties named in the order, by supplementary order,

exceptionnelles, et que rien ne permet de conclure qu'il y aura une grève illégale dans le futur. Il insiste sur le fait que, dans la présente affaire, le syndicat n'acquerra le droit de grève que dans quatre ans, soit en 2009.

B - Air Canada

[7] Air Canada s'oppose à la demande du syndicat. À son point de vue, l'AIMTA et ses membres ont délibérément fait fi des dispositions de la convention collective et du *Code*, de même que des mises en garde préalables faites par Air Canada dans les quelques jours qui ont précédé le déclenchement, le 19 janvier 2005, d'une grève sauvage d'une durée de quatre heures à l'aéroport le plus important et le plus achalandé du Canada. Cet arrêt de travail a considérablement perturbé les activités d'Air Canada, ayant entraîné des coûts de près de quatre millions de dollars, et cela, sans parler du tort causé à la réputation du transporteur et de la perte de clientèle. Pour des raisons de nature opérationnelle, financière et de relations publiques, Air Canada affirme avoir été contraint de négocier avec le syndicat et ses membres et d'accéder à leurs demandes avant même que le Conseil rende l'ordonnance d'interdiction.

[8] Air Canada soutient que l'existence de l'ordonnance du Conseil, qui vise expressément les employés, fait office de mesure préventive et constitue un moyen suffisant pour dissuader le syndicat et ses membres d'envisager d'autres mesures de grève illégales, que ces mesures soient encouragées ou non par le syndicat. La conduite de l'AIMTA et de ses membres nécessite le maintien de l'ordonnance pour la durée de la période prévue, laquelle coïncide simplement avec la période pendant laquelle il est interdit au syndicat et à ses membres de se livrer à des activités illégales en vertu de la convention collective et du *Code*.

IV - Analyse et décision

[9] Le paragraphe 93(2) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir de proroger, modifier ou révoquer une ordonnance rendue en vertu des articles 91 ou 92 du *Code*:

> 93.(2) À la demande de l'employeur ou du syndicat qui était le demandeur dans le cas visé à l'article 91 ou 92 ou des autres intéressés - notamment employeurs, syndicats ou employés - et à condition qu'un avis de présentation de la demande ait été donné aux parties nommées dans l'ordonnance, le Conseil peut, par une ordonnance supplémentaire:

(a) continue the order, with or without modification, for such period as is stated in the supplementary order; or

(b) revoke the order.

[10] Orders issued pursuant to section 93 of the *Code* are drafted in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the particular situation at hand. It is not unusual for such an order to specify that "it will remain in effect until the conditions of section 89 of the *Code* have been met, unless it is continued, modified or revoked pursuant to an application under section 93 of the *Code*." In fact this is standard language found in such orders. As a general rule, cease and desist orders run their course and the Board is not called upon to modify or revoke them. This explains why the Board has seldom, if ever, been required to deal with contested applications under section 93(2) of the *Code*.

[11] In *Canadian National Railway Company*, July 23, 1991 (LD 913), like in the present matter, the Board was seized of an application requesting the revocation of a cease and desist order. This was an unusual matter, in that the employer was the party seeking the revocation of the cease and desist order it had requested and obtained from the Board some 20 months earlier.

In its reasons when the said order was issued, the Board found that one of the main causes for the illegal action by the employees was their concern that the impact of a yard productivity study which the employer was engaging in at that time would eliminate a longstanding practice of allowing employees to quit when they were finished their assigned daily task. The employees were still paid their eight hours pay even if they only worked 4 or 5 hours.

Since the issuance of the aforesaid order, there has been more rumblings of discontent at the Vancouver Terminal and, although the Board's order was complied with in principle, there have been several indications that all is still not well in the relationship between CN and its Vancouver Terminal employees who are represented by the Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) and the United Transportation Union (UTU). In April 1991, the Board expressed its concern that the employees were still reacting to the elimination of their early quit. ...

Further signs of turmoil at the Vancouver Terminals came by way of a complaint from the BLE (Board file 745-3863) wherein the union alleged that CN was engaged in a campaign of excessive discipline against its members, many of whom were on the verge of losing their jobs under the current accumulative demerit point system. In response to this complaint, which the Board took as a sign that the problems at

a) soit proroger la première, pour la période précisée, sous une forme modifiée s'il y a lieu;

b) soit la révoquer.

[10] Les ordonnances fondées sur l'article 93 du *Code* sont libellées dans les termes que le Conseil juge nécessaires et suffisants pour tenir compte des circonstances particulières en cause. Il n'est pas inhabituel d'indiquer que l'ordonnance «demeure en vigueur jusqu'à ce que les conditions prévues à l'article 89 soient remplies, à moins qu'elle soit prorogée, modifiée ou révoquée conformément à une demande présentée en vertu de l'article 93 du *Code*». C'est en fait le libellé qu'on retrouve généralement dans ce genre d'ordonnance. Règle générale, les ordonnances d'interdiction suivent leur cours et le Conseil n'est pas appelé à les modifier ni à les révoquer. Voilà pourquoi le Conseil n'a que rarement, voire jamais, été amené à statuer sur des demandes présentées en vertu du paragraphe 93(2) du *Code* qui sont contestées.

[11] Dans *Canadian National Railway Company*, 23 juillet 1991 (LD 913), comme dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil était saisi d'une demande de révocation d'une ordonnance d'interdiction. Il s'agissait d'une affaire inhabituelle, en ce que c'était l'employeur qui cherchait à faire révoquer l'ordonnance qu'il avait lui-même demandée et obtenue une vingtaine de mois plus tôt.

Lorsque l'ordonnance a été rendue, le Conseil a indiqué dans ses motifs que l'activité illégale des employés résultait principalement du fait qu'ils craignaient qu'une étude sur la productivité qui était alors en cours à la gare entraîne l'abolition d'une pratique de longue date, soit autoriser les employés à quitter le travail dès qu'ils avaient accompli leurs tâches quotidiennes. Les employés continuaient d'être rémunérés pour huit heures de travail même s'ils n'en avaient travaillé que quatre ou cinq.

Depuis que l'ordonnance a été rendue, le mécontentement continue de s'intensifier au terminal de Vancouver; quoique l'ordonnance du Conseil ait été respectée en principe, plusieurs indices donnent à penser que tout ne va pas pour le mieux entre le CN et les employés du terminal de Vancouver représentés par la Fraternité des ingénieurs de locomotives (FIO) et les Travailleurs unis des transports (TUT). En avril 1991, le Conseil a indiqué qu'il était soucieux du fait que les employés continuaient de réagir à l'abolition de la pratique leur permettant de quitter le travail plus tôt. ...

D'autres indices qu'il y a encore de l'agitation aux terminaux de Vancouver nous ont été donnés par une plainte de la FIO (dossier du Conseil n° 745-3863) dans laquelle le syndicat alléguait que le CN avait amorcé une campagne de mesures disciplinaires excessives contre ses membres, parmi lesquels un grand nombre étaient sur le point de perdre leur emploi en vertu du régime actuel de points de démérite cumulatifs. En réponse

the terminal could again boil over in the form of illegal work stoppages, the Board assigned Mr. Phil Kirkland, its Vancouver Regional Director, to do some troubleshooting. Mr. Kirkland has been involved in this work now for several months.

It was against that background that the Board received this application from CN to revoke the now longstanding unlawful strike order of November 29, 1989 and, it must be said immediately that we are pleased to see the spirit in which the application was made. This is an encouraging sign that there has been an improvement in communications between the representative parties at the Greater Vancouver Terminal. In taking this step the employer is clearly extending a hand to both unions and to their members. Hopefully, the absence of a Board order hanging over the heads of the employees will go a long way to easing the tensions between them and their supervisors. With patience and perseverance, the parties may be able to re-establish lines of trust and repair a relationship which has been severely strained by the implementation of the productivity initiatives and the corresponding negative reaction of the employees.

... We take this as an indication that it [the employer] is willing to put the past behind it and that it has confidence in the employees to perform their duties in a safe and productive manner, which in the opinion of the Board, are not incompatible. We trust that employees will respond in a positive way.

The order of November 29, 1989 is hereby revoked.

(pages 2-3)

à cette plainte, considérée comme un indice que la situation était à nouveau susceptible de dégénérer en arrêts de travail illégaux au terminal, le Conseil a confié à M. Phil Kirkland, directeur régional de Vancouver, le mandat de venir en aide aux parties. Il s'affaire à cette tâche depuis plusieurs mois déjà.

C'est dans ce contexte que le Conseil a reçu la demande du CN visant à révoquer l'ordonnance d'interdiction de grève illégale du 29 novembre 1989, qui est maintenant en vigueur depuis plusieurs années; avant d'aller plus loin, nous sommes heureux de constater dans quel esprit elle a été présentée. Nous considérons que c'est un indice que les communications entre les parties concernées se sont améliorées au terminal de la région de Vancouver. Par cette mesure, l'employeur tend certainement la main aux deux syndicats et à leurs membres. Nous espérons que la révocation de l'ordonnance du Conseil qui pesait sur les employés contribuera dans une large mesure à atténuer les conflits avec leurs superviseurs. À force de patience et de persévérance, les parties réussiront peut-être à renouer des liens de confiance et à colmater une relation qui a été gravement compromise par les mesures visant à accroître la productivité et la réaction négative des employés.

... Nous y voyons un indice qu'il [l'employeur] est disposé à tourner la page et qu'il est confiant que les employés accompliront leurs tâches de façon sûre et productive, ce qui, de l'avis du Conseil, n'est pas incompatible. Nous sommes confiants que les employés réagiront de manière positive.

L'ordonnance du 29 novembre 1989 est par les présentes révoquée.

(pages 2-3; traduction)

[12] In a more general way, the Board has, in various decisions, reviewed the general purpose and objective behind sections 91, 92 and 93 of the *Code*. In *Vidéotron Télécom Ltée*, [2002] CIRB no. 190; and 100 CLRBR (2d) 1, the Board citing passages from its decision in *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055), has stated:

[70] Section 93(1) of the *Code* states that an order made under section 92 must be in such terms as the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case:

...

[71] The Board, in *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055), considered its discretionary power when issuing orders under sections 91, 92, and 93 of the *Code*, and concluded that any orders under these sections should be made with a view to foster sound labour relations:

"The apparent rigidity of the *Code* provisions which proscribe unlawful strikes is substantially softened by the Board's discretionary power to issue appropriate orders.

[12] De façon plus générale, le Conseil s'est penché, dans diverses décisions, sur le but et l'objectif général des articles 91, 92 et 93 du *Code*. Dans *Vidéotron Télécom Ltée*, [2002] CCRI n° 190; et 100 CLRBR (2d) 1, le Conseil, après avoir cité des passages de sa décision dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055), déclare ceci:

[70] Au paragraphe 93(1) du *Code*, il est précisé que les ordonnances rendues par le Conseil en vertu de l'article 92 doivent renfermer les dispositions que le Conseil juge indiquées pour tenir compte des circonstances de l'affaire:

...

[71] Dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055), le Conseil a examiné la latitude dont il dispose pour rendre des ordonnances fondées sur les articles 91, 92, et 93 du *Code*, et il a conclu que toute ordonnance rendue en vertu de ces dispositions doit avoir pour but de favoriser des relations de travail harmonieuses:

«La rigidité apparente des dispositions du *Code* qui interdisent les grèves illégales est considérablement atténuée par le pouvoir discrétionnaire qu'a le Conseil de rendre les ordonnances qu'il juge appropriées.

Since its inception, the Board has exercised its power to issue orders pursuant to sections 91, 92 and 93 as a tool to foster orderly labour relations rather than as a punitive measure: see *Newfoundland Steamships Limited* (1974), 7 di 8; [1975] 2 Can LRBR 275; and 75 CLLC 16,147 (CLRB no. 36), at pages 9; 276; and 1147; and *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770).

The Board views this power as a further weapon in its arsenal which it will wield to assist the parties in voluntarily concluding collective agreements or settling work stoppages in an orderly manner during the term of the collective agreement. Consequently, even if unlawful conduct has occurred, the Board has the discretion to determine whether or not it is appropriate, in the circumstances of a case, to issue a declaration or direction.

'... Everything depends on the higher interest to be satisfied in given circumstances: these higher interests may be summarized very simply. They involve creating or helping to create the factual situation most likely to promote healthy and orderly labour relations. In order to accomplish this, the Board believes that in cases of unlawful work stoppages which are the result of disturbances in the relations between the parties, it is important to identify the cause in order to determine the remedy. This is what it has instructed its public officers to do in their meetings with the parties before the public hearing. In the foregoing, we mentioned the success of this policy and of the practice followed. However, even in the event that the Board's officer fails, it may happen that the Board will conclude after a public hearing that it may take the same action either by issuing an order containing specific directives conducive to remedying the cause of the disturbance or by refusing to issue an order.'"

(pages 22-23; and 14,501)

Depuis sa création, le Conseil a exercé son pouvoir de rendre des ordonnances en application des articles 91,92 et 93 comme un moyen de favoriser de saines relations de travail plutôt que comme un moyen punitif: voir *Newfoundland Steamships Limited* (1974), 7 di 8; [1975] 2 Can LRBR 275; et 75 CLLC 16,147 (CCRT n° 36), pages 9; 276; et 1147; et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770).

Selon le Conseil, ce pouvoir est l'un des moyens dont il dispose pour encourager les parties à conclure volontairement une convention collective ou pour régler de manière ordonnée les arrêts de travail qui surviennent pendant la durée d'application d'une convention collective. Par conséquent, même s'il y a eu illégalité, le Conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire afin de décider s'il y est indiqué ou non, dans les circonstances, de faire une déclaration ou de rendre une ordonnance.

«... Tout dépendra des intérêts supérieurs à satisfaire dans des circonstances données: ces intérêts supérieurs peuvent se résumer en mots très simples. Il s'agit de créer ou d'aider à créer une situation de faits la plus susceptible de favoriser des relations ouvrières saines et ordonnées. Pour ce faire, ce Conseil croit qu'il peut se produire des circonstances où un arrêt de travail illégal est la conséquence d'une perturbation dans les relations entre les parties dont il importera d'identifier la cause pour y trouver remède. C'est ce qu'il a instruit ses agents de faire dans des rencontres avec les parties avant l'audience publique. On a évoqué ci-haut le succès de cette politique et de la pratique suivie. Mais même en cas d'échec de l'agent du Conseil, il se peut que ce dernier, suite à une audience publique, en arrive à la conclusion qu'il peut agir dans le même sens, soit en assortissant une ordonnance de directives précises tendant à corriger la cause de la perturbation, soit en refusant de faire émaner une ordonnance.»»

(pages 22-23; et 14,501)

[13] Established Board jurisprudence recognizes the notion that a cease and desist order should not be punitive in nature. In *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770), decision reversed by the Federal Court of Appeal in *Garry Lloyd Ager* v. *Canada Labour Relations Board*, no. A-7-90, October 1, 1990, (with respect to an unrelated issue of natural justice), the Board stated:

What is the Board's role and policies in respect to unlawful strikes and lockouts? First and foremost, the Board sees its role as not being punitive, rather it sees itself as a forum for the furtherance of sound labour relations. When seeking compliance with section 89, the Board seeks labour relations solutions to labour relations problems. It is to this end that the Board more often than not refuses to issue a declaration of an unlawful strike in circumstances where the unlawful activities have ceased prior to the Board arriving on the scene. In the same vein, the Board often accepts the solutions worked out by the parties and issues a consent order just as it did in this case... These consent orders are designed to bring the unlawful activities to an end without assigning liability to the bargaining

[13] La jurisprudence du Conseil reconnaît qu'une ordonnance d'interdiction ne devrait pas être de nature punitive. Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770), décision infirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Garry Lloyd Ager* c. *Conseil canadien des relations du travail*, n° A-7-90, 1 octobre 1990, relativement à une question de justice naturelle (sans rapport avec l'affaire en instance), le Conseil a déclaré ce qui suit:

Quel est le rôle et quelles sont les politiques du Conseil en ce qui concerne les grèves et les lock-out illégaux? Le Conseil estime d'abord et avant tout que son rôle n'est pas de punir, mais plutôt d'encourager de bonnes relations de travail. Lorsqu'il veille à faire respecter l'article 89, le Conseil cherche à résoudre les problèmes de relations de travail à l'aide de mesures qui tiennent compte de considérations relatives aux relations de travail. C'est la raison pour laquelle il refuse généralement de faire une déclaration de grève illégale dans les cas où les activités illégales ont cessé avant qu'il n'intervienne. De la même façon, le Conseil retient souvent les solutions trouvées par les parties et rend une ordonnance de consentement, comme il l'a fait en l'espèce... Ces ordonnances

agent or to the employees in the bargaining unit thereby avoiding recourse to criminal or civil sanctions. ...

(pages 87; and 14,105; see also *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CIRB no.55)

[14] However, Board decisions also recognize the preventive role an order can play depending on the particular circumstances of each case. In *Air Canada* (1984), 59 di 67; and 8 CLRBR (NS) 397 (CLRB no. 490), decision upheld by the Federal Court of Appeal in *Canadian Air Line Employees Association* v. *Air Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1447-84, February 20, 1986, the Board stated:

Why then did the Board decide to issue an order? The overtime ban had been lifted on the first day of the Board hearing that part of the unlawful strike was over. CALEA's involvement in the refusals to accept acting assignments was clearly not a deliberate transgression outside the *Code*. The union was obviously acting upon what it sincerely believed were its rights. At first blush, those appear to be the criteria for not issuing an order; however, there are two underlying reasons that persuaded us that an order and reasons are appropriate in these circumstances. Both came from the union's own submissions.

First, throughout these proceedings, the words "anger and hostility" became embedded in everyone's minds. The terms were used, not to describe the mood of an isolated group of members, it was all of the membership and all of the union's local officers from coast to coast. Given that the Air Canada-CALEA negotiations are stumbling down a very rocky road, we can foresee a likelihood of sporadic outbursts of frustration. In those circumstances, we have decided that an order at this time would go a long way to fostering some semblance of order through the predictably difficult sessions of collective bargaining ahead.

(pages 85; and 415-416)

[15] What can be concluded from a review of the above jurisprudence is that the main element to consider in determining what, if any, modifications should be made to an order or whether such order should be revoked is the promotion or maintenance of productive labour relations between the parties. Consequently, the Board has to determine whether the position advanced by the union or the one by the employer will most promote sound labour relations, given the circumstances of the present matter.

sont destinées à mettre fin aux activités illégales sans imputer la responsabilité à l'agent négociateur ou aux employés membres de l'unité de négociation, évitant ainsi de recourir à des sanctions pénales ou civiles. ...

(pages 87; et 14,105; voir aussi *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CCRI nº 55)

[14] Par ailleurs, les décisions du Conseil reconnaissent aussi le rôle préventif que peut jouer une ordonnance dans les circonstances particulières de chaque affaire. Dans *Air Canada* (1984), 59 di 67; et 8 CLRBR (NS) 397 (CCRT nº 490), décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Association canadienne des employés du transport aérien* c. *Air Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, nº A-1447-84, 20 février 1986, le Conseil fait observer ceci:

Pourquoi, dans ces circonstances, le Conseil a-t-il décidé de rendre une ordonnance? Les employés avaient cessé de refuser de faire des heures supplémentaires la première journée de l'audience du Conseil, et cette partie de la grève illégale était donc terminée. La participation de l'ACETA aux refus d'accepter des affectations intérimaires n'était clairement pas une violation délibérée du *Code*. Le syndicat exerçait, de toute évidence, ce qu'il croyait sincèrement être ses droits. À première vue, il semble que nous ne devrions pas rendre d'ordonnance; toutefois, nous avons conclu qu'une ordonnance et des motifs s'imposaient en l'espèce, pour des raisons profondes qui découlent toutes deux des propres arguments du syndicat.

D'abord, les termes «colère et hostilité» se sont ancrés dans l'esprit de toutes les personnes concernées. Ces termes ont été utilisés, non pour décrire le sentiment d'un groupe isolé de membres, mais celui de tous les membres et de tous les dirigeants de section locale du syndicat à travers le pays. Étant donné que les négociations entre Air Canada et l'ACETA sont semées d'embûches, nous croyons qu'il y aura selon toute probabilité des flambées sporadiques de frustration. Par conséquent, nous avons décidé qu'une ordonnance en ce moment ferait beaucoup pour établir un semblant d'ordre pendant les sessions vraisemblablement houleuses de négociation collective qui attendent les parties.

(pages 85; et 415-416)

[15] Il ressort de l'examen de la jurisprudence précitée que le principal élément dont on doit tenir compte pour déterminer quelles modifications, le cas échéant, devraient être apportées à une ordonnance ou encore si cette ordonnance devrait être révoquée est la nécessité de favoriser ou de maintenir des relations du travail constructives entre les parties. Il s'ensuit que le Conseil doit déterminer si c'est la position défendue par le syndicat ou celle de l'employeur qui favorisera le mieux des relations de travail harmonieuses compte tenu des circonstances de l'espèce.

[16] Both the union and Air Canada make valid arguments to support their respective positions. When weighting those respective positions against the objective of maintaining sound labour relations, the Board is persuaded by the arguments of the union that the granting of the application revoking the Board's order at this time (over eight months after the resolution of the issue giving rise to the order) is more likely to foster a productive labour relations climate between the parties than allowing the order to be in effect for another four years.

[17] In arriving at this conclusion, the Board considered the following factors:

- the order in question served its purpose and the issue (time cards) that gave rise to the application by Air Canada seeking the order has now been resolved for over eight months;

- there is no evidence of any contemplation of work stoppage and no evidence of possible sporadic outburst that requires preventative measures at this time. The Board is not convinced, as argued by Air Canada, that the present application in itself is an indication that the union or its members are considering engaging in any unlawful activities;

- given that the collective agreement between the parties is in effect until June 1, 2009 and that it contains a clause forbidding illegal job action, the Board's order is no longer necessary, as it has no further preventive or enforcement value. Indeed, as the merits of each incident of an illegal strike must be determined according to the circumstances at the time it occurs, even if the union or its members were to engage once again in illegal strike activities, there is little likelihood that Air Canada would be in a position to invoke or enforce the contents of the order under review without having to argue its merits.

[18] The Board nonetheless can only stress for all concerned, the importance of resolving labour-related issues that arise between the parties in accordance with and in respect of the collective agreement and *Code* provisions, thereby avoiding the need for any Board orders.

[16] Le syndicat et Air Canada ont tous deux avancé des arguments valables à l'appui de leurs positions respectives. En confrontant ces positions à la nécessité de favoriser des relations de travail harmonieuses, le Conseil fait sien le point de vue du syndicat selon lequel la révocation de l'ordonnance du Conseil à ce stade-ci (plus de huit mois après le règlement du différend y ayant donné lieu) est davantage propice à instaurer des relations du travail constructives que son maintien pendant quatre autres années encore.

[17] Pour en arriver à cette conclusion, le Conseil a tenu compte des facteurs suivants:

- l'ordonnance en question a joué son rôle et le différend (les fiches de présence) qui est à l'origine de la demande d'ordonnance d'Air Canada est réglé depuis plus de huit mois;

- rien n'indique qu'un arrêt de travail est envisagé ou que des débordements sporadiques nécessitant la prise de mesures préventives à ce stade-ci sont à prévoir. Le Conseil n'accepte pas l'argument d'Air Canada selon lequel la demande en instance constitue en soi un indice que le syndicat ou ses membres envisagent de se livrer à des activités illégales;

- étant donné que la convention collective liant les parties est en vigueur jusqu'au 1er juin 2009 et qu'elle contient une disposition interdisant les grèves illégales, l'ordonnance du Conseil n'a plus sa raison d'être car elle ne possède aucune valeur additionnelle de prévention ou d'exécution. En fait, puisque le bien-fondé de chaque mesure de grève illégale doit être déterminé en fonction des circonstances au moment où l'événement se produit, même si le syndicat ou ses membres devaient se livrer à nouveau à des activités illégales, Air Canada pourrait difficilement invoquer ou faire exécuter le contenu de l'ordonnances en cause sans en défendre d'abord le bien-fondé.

[18] Cela étant dit, le Conseil ne peut qu'insister auprès de toutes les parties concernées sur l'importance de régler leurs différends en matière de relations du travail en respectant les dispositions de la convention collective et du *Code*, de manière à éviter la nécessité d'obtenir des ordonnances du Conseil.

[19] For all of the above reasons, the Board grants the application, and pursuant to section 93(2)(b) of the *Code*, revokes its order of January 20, 2005.

[19] Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, le Conseil accueille la demande et, conformément à l'alinéa 93(2)b) du *Code*, révoque son ordonnance du 20 janvier 2005.

CASES CITED

Ager (Garry Lloyd) v. *Canada Labour Relations Board*, no. A-7-90, October 1, 1990 (F.C.A.)

Air Canada (1984), 59 di 67; and 8 CLRBR (NS) 397 (CLRB no. 490)

Canadian Air Line Employees Association v. *Air Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1447-84, February 20, 1986 (F.C.A.)

Canadian National Railway Company (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770)

Canadian National Railway Company, July 23, 1991 (LD 913)

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055)

Vidéotron Télécom Ltée, [2002] CIRB no. 190; and 100 CLRBR (2d) 1

Westnav Container Services Ltd., [2000] CIRB no. 55

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 89; 91; 92; 93, 93(2), 93(2)(b)

AFFAIRES CITÉES

Ager (Garry Lloyd) c. *Conseil canadien des relations du travail*, nº A-7-90, 1 octobre 1990 (C.A.F.)

Air Canada (1984), 59 di 67; et 8 CLRBR (NS) 397 (CCRT nº 490)

Association canadienne des employés du transport aérien c. *Air Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, nº A-1447-84, 20 février 1986 (C.A.F.)

Canadian National Railway Company, 23 juillet 1991 (LD 913)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT nº 770)

Saskatchewan Wheat Pool (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT nº 1055)

Vidéotron Télécom Ltée, [2002] CCRI nº 190; et 100 CLRBR (2d) 1

Westnav Container Services Ltd., [2000] CCRI nº 55

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1; 89; 91; 92; 93, 93(2), 93(2)b)

CAI
L 100
- R2 -

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Rogers Cable TV Limited,
applicant,
and
Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association,
respondent.

CITED AS: Rogers Cable TV Limited

Board File: 24578-C

Decision no. 336
September 27, 2005

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for reconsideration - Bargaining unit review - Timeliness - Practice and procedure - Cable television - The employer applied for reconsideration of a Board's decision dismissing the employer's application for a bargaining unit review to exclude certain employees covered by the union's certificate - The original panel gave short but concise reasons that there had been no change in circumstances justifying an amendment to the bargaining certificate - The employer requests an extension of the 21-day time limit, based on the absence of adequate reasons in support of the Board's decision - The Board has consistently held that it is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it makes - The Board finds that the original panel was under no obligation to provide reasons, other than those in the certification order, as no complex or policy issues were raised - A party's opposition to an application does not of itself justify the issuing of detailed reasons - Failure to give reasons is not a persuasive argument to have the decision of the original panel overturned - The instant application is the third time that the employer requests the exclusion of certain employees from the bargaining unit - Although section 18 of the *Code* gives the Board a general power to review decisions, it does not, as a matter of practice and policy, entertain multiple reconsideration applications of the same issues - The purpose behind this practice is to avoid relitigating the same issues between the same parties - The facts and documents presented by the employer to the

Motifs de décision

Rogers Cable TV Limited,
requérante,
et
Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association,
intimée.

CITÉ : Rogers Cable TV Limited

Dossier du Conseil : 24578-C

Décision nº 336
le 27 septembre 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande de réexamen - Révision de l'unité de négociation - Recevabilité - Pratique et procédure - Câblodistribution - L'employeur a présenté une demande en vue de faire réexaminer une décision dans laquelle le Conseil rejetait la demande de révision de l'unité de négociation présentée par l'employeur, afin d'exclure certains employés visés par le certificat du syndicat - Le banc initial a donné des motifs concis selon lesquels aucun changement au niveau des circonstances ne justifiait une modification du certificat d'accréditation - L'employeur demande que le Conseil la dispense de déposer sa demande dans le délai de 21 jours, en se fondant sur l'absence de motifs suffisants à l'appui de la décision du Conseil - Le Conseil a constamment statué qu'il n'est pas tenu, en vertu de la loi, de donner des motifs détaillés dans chaque ordonnance ou décision qu'il rend - Le Conseil conclut que le banc initial n'était pas tenu de fournir des motifs autres que ceux qui étaient énoncés dans l'ordonnance d'accréditation, car aucune question complexe ni aucune question de principe n'a été soulevée - L'opposition d'une partie à une demande ne justifie pas en soi la production de motifs détaillés - Le défaut de donner des motifs ne constitue pas un argument convainquant pour faire renverser la décision du banc initial - La demande en l'espèce constitue la troisième tentative de l'employeur de faire exclure certains employés de l'unité de négociation - Même s'il est investi d'un pouvoir général de réexamen conféré par l'article 18 du *Code*, le Conseil s'abstient, dans la

reconsideration panel are essentially the same as those presented to previous panels - The previous panels have already disposed of the issues being raised in the present reconsideration application and, consequently, no labour relations purpose would be served by adding another layer of review not contemplated by the reconsideration process under section 18 of the *Code* - There are no exceptional or extraordinary circumstances or policy reasons that would justify deviating from a well-established Board policy not to reconsider a matter that has already been the subject of a reconsideration - Since there are no new facts or facts not brought to the attention of the original panel to consider, and since the submissions in this case did not identify any error in law or policy, the application for reconsideration is dismissed.

pratique aussi bien que par principe, de se saisir de demandes multiples de réexamen des mêmes questions - Cette pratique vise à éviter la tenue de nouveaux procès sur les mêmes questions entre les mêmes parties - Les faits et les documents présentés par l'employeur au banc de révision sont essentiellement les mêmes que ceux qui ont été présentés aux bancs précédents - Les bancs précédents ont déjà tranché les questions soulevées dans la présente demande de réexamen et, par conséquent, aucune fin liée aux relations de travail ne serait servie par l'ajout d'un autre palier d'examen non envisagé par le processus de révision prévu à l'article 18 du *Code* - Il n'existe pas de circonstances exceptionnelles ou extraordinaires ou de motifs de principe qui justifieraient de s'écarter de la politique bien établie du Conseil de ne pas réexaminer une question ayant déjà fait l'objet d'un réexamen - Comme il n'y a pas de nouveaux faits ou de faits n'ayant pas été portés à l'attention du banc initial, et comme les observations dans cette affaire n'ont permis de cerner aucune erreur de droit ou de principe, la demande de réexamen est rejetée.

The Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairpersons.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Brian P. Smeenk, for Rogers Cable TV Limited; Ms. Elizabeth J. Forster, for Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Background

[1] Rogers Cable TV Limited (Rogers or the employer) has applied pursuant to section 18 of the *Code* and sections 44 and 45 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) for the reconsideration of the Board's decisions in Board file

Le Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M[es] Edmund E. Tobin et Michele A. Pineau, Vice-présidents.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est d'avis que les observations des parties et les documents produits à l'appui de leurs positions respectives sont suffisants pour lui permettre de trancher l'affaire sans tenir une audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Brian P. Smeenk, pour Rogers Cable TV Limited; M[e] Elizabeth J. Forster, pour Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Contexte

[1] Rogers Cable TV Limited (Rogers ou l'employeur) a présenté une demande en vertu de l'article 18 du *Code* et des articles 44 et 45 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) en vue de faire réexaminer les décisions du

nos. 23642-C and 23800-C. The application was filed on August 24, 2004.

[2] Rogers is a division of Rogers Communications Inc. It operates cable systems and provides high-speed Internet access in Ontario, New Brunswick and Newfoundland and Labrador. Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association (the union) is the union that represents Rogers' employees. The union was originally certified as the bargaining agent for the employees of Metro Cable T.V. Limited (Metro) in 1973 and was recognized as the successor bargaining agent when Rogers purchased Metro. In 2000, Rogers and Shaw Communications Inc. (Shaw) "swapped" various cable licences and Rogers commenced operating cable systems formerly owned and operated by Shaw. As a result of this swap, 500 former Shaw employees became Rogers employees. The decisions that are the subject of the employer's applications for reconsideration are the result of modifications to the bargaining unit made thereafter.

II - Board File No. 23642-C

[3] On October 30, 2001, following two applications by Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association, the Board issued an order amending the description of positions included in the bargaining unit to reflect current classifications. The order also added the positions of work order control clerk at the York Mills Road location and maintenance technician at the Scarborough and Richmond Hill locations (order no. 8147-U). The amended order was not supported by any reasons. Rogers filed an application for reconsideration of that order (Board file no. 22644-C), requesting that it be rescinded with respect to the inclusion of the maintenance technicians working at the Richmond Hill location. This application was dismissed on February 26, 2002, and the Board provided extensive reasons for doing so (see *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CIRB no. 161; and 92 CLRBR (2d) 29).

[4] On April 10, 2003, Rogers filed an application (Board file no. 23642-C) pursuant to section 18.1 of the *Code* seeking an order from the Board amending the bargaining unit description in order no. 8147-U by removing the words "Richmond Hill" from the bargaining unit description. In its letter decision issued on April 27, 2004, the Board determined that there were

Conseil dans les dossiers nºs 23642-C et 23800-C. La demande a été présentée le 24 août 2004.

[2] Rogers est une division de Rogers Communications Inc. Elle exploite des systèmes par câble et fournit un accès Internet à haute vitesse en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador. Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association (le syndicat) représente les employés de Rogers. Au départ, le syndicat a été accrédité comme agent négociateur des employés de Metro Cable T.V. Limited (Metro) en 1973 et a été reconnu comme agent négociateur successeur quand Rogers a acheté Metro. En 2000, Rogers et Shaw Communications Inc. (Shaw) ont « échangé » diverses licences de câble et Rogers a commencé à exploiter des systèmes par câble que Shaw avait exploités auparavant à titre de propriétaire. En conséquence de cet échange, 500 anciens employés de Shaw sont devenus des employés de Rogers. Les décisions qui font l'objet des demandes de réexamen de l'employeur résultent des modifications à l'unité de négociation effectuées par la suite.

II - Dossier du Conseil nº 23642-C

[3] Le 30 octobre 2001, à la suite de deux demandes de Metro Cable T.V. Maintenance and Service Employees Association, le Conseil a rendu une ordonnance qui modifiait la description des postes faisant partie de l'unité de négociation définie antérieurement afin de tenir compte des classifications actuelles. Ont aussi été inclus les commis préposés au contrôle des commandes travaillant dans les bureaux de l'employeur situés sur le chemin York Mills et les techniciens à l'entretien de Scarborough et de Richmond Hill (ordonnance nº 8147-U). Le banc du Conseil n'a pas exposé les motifs de sa nouvelle ordonnance. Rogers a présenté une demande de réexamen de cette ordonnance (dossier du Conseil nº 22644-C), dans laquelle elle a demandé l'annulation de ladite ordonnance à l'égard de l'inclusion des techniciens d'entretien qui travaillent à Richmond Hill. Le Conseil a rejeté cette demande le 26 février 2002 et a longuement motivé sa décision (voir *Rogers Cable TV Limited*, [2002] CCRI nº 161; et 92 CLRBR (2d) 29).

[4] Le 10 avril 2003, Rogers a demandé (dossier du Conseil nº 23642-C) en vertu de l'article 18.1 du *Code* une ordonnance du Conseil modifiant la description de l'unité de négociation contenue dans l'ordonnance nº 8147-U par le retrait des mots « Richmond Hill » de ladite description. Dans sa décision-lettre du 27 avril 2004, le Conseil a statué qu'il n'y avait pas de

no new facts or evidence to justify such an amendment and dismissed the employer's application.

[5] In its present application for reconsideration filed August 24, 2004, Rogers is requesting once more that order no. 8147-U be set aside by removing the words "Richmond Hill" from the bargaining unit description. Rogers submits that the Board should exempt it from the 21-day time limit for filing this application for reconsideration "in order to ensure the proper administration of the *Code*." Rogers submits that the time limit is inapplicable in this case since under section 45 of the *Regulations*, the application must be filed within 21 days after the date the written reasons of the decision or order being reconsidered are issued. Rogers argues that there were never any reasons addressing Rogers' submissions on this matter.

III - File No. 23800-C

[6] This was an application filed by the union on June 27, 2003, pursuant to section 18 of the *Code*, seeking to amend certification order no. 8147-U in order to add all Scarborough employees falling within the same classifications as those already described in that order and to include certain Mississauga employees. On August 3, 2004, the Board granted the union's application and modified the certification order accordingly (order no. 8636-U). The Board maintained the inclusion of Richmond Hill employees in the bargaining unit. The Board did not issue any reasons for its decision.

[7] Rogers asks in this reconsideration application that order no. 8636-U be set aside and that the union's application be dismissed or a vote ordered within the appropriate bargaining unit.

IV - Parties' Position

A - Rogers' Position

[8] In support of its application regarding both files, Rogers argues that:

> (h)(i) The Board failed to respect a principle of natural justice and failed in its duty of fairness to Rogers by failing to provide any reasons or adequate reasons in either of the matters referred

nouveaux faits ou d'éléments de preuve justifiant une telle modification et a rejeté la demande de l'employeur.

[5] Dans la présente demande de réexamen présentée par Rogers le 24 août 2004, la société demande de nouveau l'annulation de l'ordonnance n° 8147-U et la suppression des mots « Richmond Hill » de la description de l'unité de négociation. Rogers soutient que le Conseil devrait la dispenser du délai de 21 jours applicable au dépôt de cette demande de réexamen « pour assurer la bonne application du *Code* » (traduction). Rogers fait valoir que le délai imparti ne s'applique pas dans le présent cas, car en vertu de l'article 45 du *Règlement*, la demande doit être déposée dans les 21 jours suivant la date à laquelle les motifs écrits de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus. Rogers fait également valoir qu'il n'a jamais existé de motifs traitant de ses observations sur cette question.

III - Dossier n° 23800-C

[6] Il s'agissait d'une demande présentée par le syndicat le 27 juin 2003 en vertu de l'article 18 du *Code*, visant à faire modifier l'ordonnance d'accréditation n° 8147-U pour que soient ajoutés tous les employés de Scarborough se trouvant dans les mêmes classifications que celles qui sont déjà décrites dans cette ordonnance et pour que soient inclus certains employés de Mississauga. Le 3 août 2004, le Conseil a accueilli la demande du syndicat et a modifié l'ordonnance d'accréditation en conséquence (ordonnance n° 8636-U). Le Conseil a maintenu l'inclusion des employés d Richmond Hill dans l'unité de négociation. Il n'a pas motivé sa décision.

[7] Rogers, dans la présente demande de réexamen, demande que l'ordonnance n° 8636-U soit annulée et que la demande du syndicat soit rejetée ou qu'un scrutin soit tenu au sein de l'unité habile à négocier collectivement.

IV - Position des parties

A - Position de Rogers

[8] À l'appui de sa demande concernant les deux dossiers, Rogers fait valoir ce qui suit :

> (h)(i) Le Conseil n'a pas respecté un principe de justice naturelle et a manqué à son obligation d'équité à l'égard de Rogers en omettant de fournir des motifs ou des motifs

in paragraph (g), contrary to the requirements recently confirmed by the Supreme Court of Canada: *R.* v. *Sheppard*, [2002] S.C.J. No. 30 and *Congregation des temoins de Jehovah de St-Jerome-Lafontaine* v. *Lafontaine (Village)*, [2004] S.C.J. No. 45.

(ii) In both matters the Board made errors of law or policy and ignored many years of its own well-established jurisprudence [and ignored the fact that [the union] did not oppose the application in Board File No. 23462-C], thereby casting serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board.

(iii) The absence of any reasons or adequate reasons made it impossible for Rogers to adequately assess its position with respect to the Board's first decision in File No. 23462-C. The recent decision in File No. 23800-C indicates that the panel appeared to ignore Rogers' submissions as well as the Board's own jurisprudence in both matters. The lack of any reasons or adequate reasons means that the 21-day limit in Section 45 of the *Regulations* has no application.

[*sic*]

B - The Union's Position

[9] The union opposes the application for reconsideration on the following grounds:

1.(a) the Application is untimely;

(b) the Application does not meet the test for reconsideration;

(c) the Order and Decision are reasonable and appropriately within the discretion of the Board, duly arrived at after written submissions were made on behalf of both parties, and in keeping with the Board's practice and the history of the parties' dealings with the Board;

(d) the Board acted with sufficient respect in the circumstances for the principles of natural justice and procedural fairness; and

(e) in any event, Rogers has failed to request reasons from the original panel hearing this matter and has not requested such relief in its Application.

V - Analysis and Decision

[10] For the reasons that follow, the Board has concluded that the present reconsideration application should be dismissed.

[11] Section 18 of the *Code* provides that the Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and rehear any application before

suffisants dans l'une ou l'autre des affaires dont il est fait mention à l'alinéa g), en contravention des critères confirmés récemment par la Cour suprême du Canada : *R.* c. *Sheppard*, [2002] A.C.S. n° 30, et *Congrégation des témoins de Jehovah de St-Jérôme-Lafontaine* c. *Lafontaine (Village)*, [2004] A.C.S. n° 45.

(ii) Dans les deux affaires, le Conseil a commis des erreurs de droit ou de principe et a fait fi de nombreuses années de sa propre jurisprudence bien établie [et a ignoré le fait que [le syndicat] ne s'est pas objecté à la demande dans le dossier n° 23462-C du Conseil], remettant ainsi véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

(iii) En raison de l'absence de motifs ou de motifs suffisants, il était impossible pour Rogers de bien évaluer sa position à l'égard de la première décision du Conseil dans le dossier n° 23462-C. La décision rendue récemment par le Conseil dans le dossier n° 23800-C indique que le banc a semblé faire fi des observations de Rogers et de la propre jurisprudence du Conseil dans les deux affaires. L'absence de motifs ou de motifs suffisants signifie que le délai de 21 jours prévu par l'article 45 du *Règlement* ne trouve pas application.

(traduction)

B - Position du syndicat

[9] Le syndicat s'objecte à la demande de réexamen pour les motifs suivants :

1.(a) la demande a été présentée en dehors des délais prescrits;

(b) la demande ne satisfait pas au critère de réexamen;

(c) l'ordonnance et la décision sont raisonnables et relèvent comme il se doit du pouvoir discrétionnaire du Conseil, l'ordonnance a été dûment rendue et la décision, dûment prise, une fois que des observations écrites ont été faites pour le compte des deux parties, conformément aux pratiques du Conseil et à l'historique des rapports des parties avec le Conseil;

(d) dans les circonstances, le Conseil a suffisamment respecté les principes de justice naturelle et d'équité procédurale;

(e) quoi qu'il en soit, Rogers a omis de demander les motifs du banc initial saisi de cette affaire et n'a pas demandé telle mesure de redressement dans sa demande.

(traduction)

V - Analyse et décision

[10] Pour les motifs qui suivent, le Conseil a conclu que la présente demande de réexamen devait être rejetée.

[11] L'article 18 du *Code* prévoit que le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre

making an order in respect of the application. The grounds of such an application are to be found in section 44 of the *Regulations* as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[12] The delays for filing an application for reconsideration are found in section 45 of the *Regulations*:

> 45.(2) The application must be filed within 21 days after the date the written reasons of the decision or order being reconsidered are issued.

A - Requirement to Provide Reasons and the Issue of Timeliness

[13] Rogers' submissions on the reason why the Board should dispense it from filing its application in the 21-day time limit in Board file no. 23462-C are based on the absence of adequate reasons in support of the Board's decision not to review the composition of the bargaining unit.

[14] The reconsideration panel provides this nutshell review of the cases, relied on by Rogers, as they relate to the present application:

- *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817: This decision of the Supreme Court relating to the requirement for tribunals to give reasons was distinguished in *Marine Atlantic Inc.* v. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; and 258 N.R. 112 (F.C.A., no. A-106-99) as it applies to this Board. The Federal Court explains that reasons, while useful to have, are not always necessary to substantiate the decisions of administrative tribunals.

une ordonnance à son sujet. Les motifs d'une telle demande se trouvent à l'article 44 du *Règlement* :

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

[12] Les délais applicables au dépôt d'une demande de réexamen sont prévus à l'article 45 du *Règlement* :

> 45.(2) La demande est déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus.

A - L'exigence de fournir des motifs et la question du respect des délais

[13] Les observations de la société Rogers relativement au motif pour lequel le Conseil devrait la dispenser de déposer sa demande dans le délai de 21 jours dans le dossier du Conseil n° 23462-C se fondent sur l'absence de motifs suffisants à l'appui de la décision du Conseil de ne pas revoir la composition de l'unité de négociation.

[14] Le banc de révision fournit cette analyse condensée des causes, invoquées par Rogers, dans la mesure où elles ont trait à la présente demande :

- *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817 : Cette décision de la Cour suprême, qui précise la nécessité pour les tribuneaux administratifs de motiver leurs décisions, a fait l'objet d'une distinction dans *Marine Atlantic Inc.* c. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; et 258 N.R. 112 (C.A.F. n° A-106-99) en ce qui a trait aux décisions du Conseil. La Cour fédérale explique que, bien qu'ils soient utiles, les motifs ne sont pas toujours nécessaires pour justifier les décisions des tribunaux administratifs.

- *R.* v. *Sheppard*, [2002] 1 S.C.R. 869: The Supreme Court addresses the importance for a **trial judge** to give reasons in **criminal cases** as it is inherent to his/her role and plays an important role in the appellate process. This case is without relevance to the instant one.

- *R.* c. *Sheppard*, [2002] 1 R.C.S. 869 : La Cour suprême traite de l'importance pour un **juge de première instance** de motiver sa décision **en matières criminelles**, car cette fonction fait partie intégrante du rôle du juge et joue un rôle important dans le processus d'appel. Cette affaire ne s'applique pas de manière pertinente en l'espèce.

- *G.(J.)* v. *Ontario College of Teachers* (2003), 1 Admin. L.R. (4th) 285 (Ont. Div. Ct.): The Ontario Divisional Court dismissed an appeal from a decision of the Discipline Committee of the Ontario College of Teachers that refused to grant a motion for a stay of proceedings without reasons. It held that the absence of reasons was of no absolute consequence on the appeal. It further held that a lack of reasons did not require a rehearing if the result was reasonable and based on a solid evidentiary record. This case is not persuasive in favour of this Board having to give reasons.

- *G.(J.)* c. *Ontario College of Teachers* (2003), 1 Admin. (4th) 285 (C. div. Ont.) : La Cour divisionnaire de l'Ontario a rejeté l'appel d'une décision du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, qui a refusé d'accueillir une requête de suspension d'instance sans motifs. Elle a statué que l'absence de motifs n'avait pas de conséquence absolue sur l'appel. Elle a en outre statué qu'une absence de motifs ne nécessitait pas la tenue d'une nouvelle audience si le résultat était raisonnable et s'il s'appuyait sur un dossier de preuve solide. Cette affaire n'établit pas de manière convaincante que le présent Conseil doit motiver ses décisions.

- *Congrégation des témoins de Jéhovah de St-Jérôme-Lafontaine* v. *Lafontaine (Village)*, [2004] 2 S.C.R. 650: The Supreme Court of Canada allowed an appeal from a religious group where two rezoning applications were denied by the municipality without giving reasons. The Court's decision is based on the low level of deference due to the decisions of a municipality, recognizing that there is an "aggravated potential" for abuse of discretionary statutory authority, absence of appeal provisions and expectations established by the municipality itself. The level of decision-making in that instance must be contrasted to the decisions of a quasi-judicial tribunal that are protected by a strong privative clause.

- *Congrégation des témoins de Jéhovah de St-Jérôme-Lafontaine* c. *Lafontaine (Village)*, [2004] 2 R.C.S. 650 : La Cour suprême du Canada a accueilli l'appel d'un groupe religieux dans un cas où deux demandes de changement de zonage avaient été rejetées par la municipalité sans que celle-ci ne donne de motifs. La Cour a fondé sa décision sur le peu de retenue dont il faut faire preuve à l'égard des décisions d'une municipalité, reconnaissant l'existence du « risque élevé » d'abus que comportent l'exercice d'un pouvoir légal discrétionnaire, l'absence de dispositions prévoyant un droit d'appel et les attentes créées par la municipalité elle-même. Dans ce cas, le niveau de prise de décisions doit être mis en opposition avec les décisions d'un tribunal quasi judiciaire qui sont protégées par une clause privative forte.

- *I.B.E.W., Local 625* v. *B.B.F., Local 73* (2001), 29 Admin. L.R. (3d) 295 (N.S. S.C), affirmed in *I.B.E.W., Local 625* v. *B.B.F., Local 73* (2002), 37 Admin. L.R. (3d) 133 (N.S. C.A): The Nova Scotia Supreme Court approved of the principles stated in *Marine Atlantic Inc.* v. *C.M.S.G.*, *supra*, about the requirement for a party to request reasons before applying for judicial review. In this case, the panel applied the facts without giving reasons. Its decision was upheld on the standard of correctness.

- *I.B.E.W., Local 625* v. *B.B.F., Local 73* (2001), 29 Admin. L.R. (3d) 295 (C.S. N.-É.), confirmée dans *I.B.E.W., Local 625* v. *B.B.F., Local 73* (2002), 37 Admin. L.R. (3d) 133 (C.A. N.-É.) : La Cour suprême de la Nouvelle-Écosse a approuvé les principes énoncés dans *Marine Atlantic Inc.* c. *C.M.S.G.*, précité, relativement à la nécessité, pour une partie, de demander des motifs avant de présenter une demande de contrôle judiciaire. En l'espèce, le banc a appliqué les faits sans motiver sa décision. Celle-ci a été maintenue en fonction de la norme du bien-fondé.

- *Future Inns Canada Inc.* v. *Nova Scotia Labour Relations Board* (1997), 97 CLLC 220-089 (N.S.

- *Future Inns Canada Inc.* v. *Nova Scotia Labour Relations Board* (1997), 97 CLLC 220-089 (C.A.

C.A.): This decision was rendered prior to the *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra* decision. An order of the Nova Scotia Labour Relations Board (Nova Scotia Board), reinstating employees after a finding of unfair labour practices by the employer, was quashed because no reasons were provided for the order. The Court of Appeal was particularly disturbed by the fact that there was no way of knowing what fact finding process or analysis had been applied by the Nova Scotia Board in coming to its decision and therefore found it to be patently unreasonable. The Court emphasized that in this case "the issues were complex and the concerns of the parties substantial" and the monetary liability on the employer was substantial. Therefore, the parties were entitled to the reasons for the Nova Scotia Board's conclusions.

N.-É.) : Cette décision a été rendue avant *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité. La décision de la commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse (la commission de la Nouvelle-Écosse) d'ordonner la réintégration des employés après avoir conclu que l'employeur s'était livré à des pratiques déloyales de travail a été annulée parce qu'aucun motif justifiant l'ordonnance n'a été fourni. Il n'y avait aucune manière de savoir quelle analyse ou quel processus de recherche des faits la commission de la Nouvelle-Écosse avait appliqué pour en venir à sa décision, ce qui dérangeait particulièrement la Cour d'appel. Elle a donc jugé cette décision manifestement déraisonnable. La Cour a souligné que, dans cette affaire, « les questions étaient complexes et les préoccupations des parties, sérieuses » (traduction), et que la responsabilité financière de l'employeur était substantielle. Les parties avaient donc droit aux motifs des conclusions de la commission de la Nouvelle-Écosse.

- *VIA Rail Canada Inc.* v. *National Transportation Agency*, [2001] 2 F.C. 25: In this case, the Federal Court of Appeal found that the Transportation Safety Board had given **inadequate** reasons because it simply recited the submissions and the evidence and stated its conclusion without addressing the major points in issue. The circumstances and the issues involved in that case are very different from those in the present case.

- *VIA Rail Canada Inc.* c. *Office national des transports*, [2001] 2 C.F. 25 : Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale a statué que les motifs donnés par le Bureau de la Sécurité des transports étaient **insuffisants** parce que le Bureau avait tout simplement énoncé les observations et la preuve et formulé sa conclusion sans traiter des principaux points en litige. Les circonstances et les questions qui font l'objet de cette affaire diffèrent beaucoup de celles de l'espèce.

- *Northwestern Utilities Ltd. et al.* v. *City of Edmonton*, [1979] 1 S.C.R. 684: The Supreme Court of Canada found that the Alberta Public Utilities Board, by failing to provide reasons for the rates it decided, had not performed its function as required under the *Administrative Procedures Act* that imposes upon certain administrative tribunals the obligation of providing parties with findings of fact upon which they base their decision. This is a case based on the interpretation of a statute requiring that certain identified boards provide reasons, which in itself is distinguishable from the provisions of the *Code* that does not have this requirement. As well, this is a 1977 case that has been overshadowed by *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, and other decisions cited earlier.

- *Northwestern Utilities Ltd. et autre* c. *Ville d'Edmonton*, [1979] 1 R.C.S. 684 : La Cour suprême du Canada a statué que la commission des services publics de l'Alberta, en omettant de justifier les tarifs dont elle a décidé, ne s'était pas acquittée de sa fonction prévue par la *Administrative Procedures Act*, qui impose à certains tribunaux administratifs l'obligation de communiquer aux parties les conclusions de fait sur lesquelles ils appuient leur décision. Cette affaire repose sur l'interprétation d'une loi exigeant que certaines commissions désignées fournissent des motifs, ce qui, en soi, peut être distingué des dispositions du *Code* qui ne renferment pas cette exigence. De plus, cette affaire, qui remonte à 1977, a été éclipsée par l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, et par d'autres décisions citées précédemment.

- *Desai* v. *Brantfort General Hospital* (1991), 87 D.L.R. (4th) 140: In this case, the Ontario Divisional Court found that the hospital's board of governors had given **inadequate reasons** for restricting an

- *Desai* v. *Brantfort General Hospital* (1991), 87 D.L.R. (4th) 140 : Dans cette affaire, la Cour divisionnaire de l'Ontario a statué que le conseil d'administration de l'hôpital avait donné des **motifs**

anaesthetist's privileges as required by statute. This is a 1991 decision.

- *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59): This case deals with a union applying to be certified for a small fragment of an existing nation-wide bargaining unit. The application was dismissed because the union did not have the status as a trade union and, subsidiarily, the union did not show sufficient reason for the Board to balkanize the existing bargaining unit. This case is distinguishable on its facts and does not serve as a precedent for excluding a group of employees from the bargaining unit as is the case in the instant matter.

- *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675): This case deals with a bargaining unit review, which is fact specific and distinguishable from the present case.

- *Certen Inc.*, [2003] CIRB no. 223; and 102 CLRBR (2d) 161: The issue of the requirement for reasons in this decision focusses on the fact that the Board had to consider what the parties had submitted as confidential information. In order to give complete reasons, the panel consulted with the parties to ask them whether they would be satisfied with summary reasons or whether they wanted detailed reasons, which would likely require divulging some of the confidential information.

The Board then discusses the value of providing complete reasons. This case does not discuss whether or not it is appropriate to give reasons.

[15] What is more relevant to the decision of this reconsideration panel is that the Board has consistently held that it is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it makes. In *Coastal Shipping Limited*, [2005] CIRB no. 309, the Board clearly stated the reasons for this policy:

> [17] The Board is under no statutory obligation to issue detailed reasons for every order or decision it makes, and the common law duty of fairness has not, as a general rule, required that reasons be provided for administrative decisions. In *Nick Pietrantonio*, [2003] CIRB no. 256, the Board

insuffisants pour limiter les privilèges d'un anesthésiste comme le prévoyait la loi. Il s'agit d'une décision de 1991.

- *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59) : Cette affaire porte sur un syndicat qui demande l'accréditation d'un petit segment d'une unité de négociation nationale existante. La demande a été rejetée parce que le syndicat ne possédait pas le statut de syndicat et, subsidiairement, parce que le syndicat n'a pas formulé de motifs suffisants, de l'avis du Conseil, pour morceler l'unité de négociation existante. En raison des faits de cette affaire, celle-ci peut être distinguée et ne tient pas lieu de précédent pour exclure un groupe d'employés de l'unité de négociation comme c'est le cas en l'espèce.

- *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675) : Cette affaire traite de la révision de la structure d'une unité de négociation, qui repose sur des faits particuliers et peut être distinguée de la présente instance.

- *Certen Inc.*, [2003] CCRI n° 223; et 102 CLRBR (2d) 161 : La question de la nécessité de donner des motifs dans cette décision met l'accent sur le fait que le Conseil devait étudier ce que les parties avaient présenté comme renseignements confidentiels. Pour fournir des motifs complets, le banc a consulté les parties afin de leur demander si elles seraient satisfaites de motifs sommaires ou si elles désiraient des motifs détaillés, qui exigeraient probablement que soient divulgués certains des renseignements confidentiels.

Le Conseil discute ensuite de la valeur de la formulation de motifs complets. Cette affaire ne porte pas sur la question de savoir s'il est approprié ou non de donner des motifs.

[15] Ce qui est plus pertinent pour la décision de ce banc de révision, c'est que le Conseil a constamment statué qu'il n'est pas tenu, en vertu de la loi, de donner des motifs détaillés dans chaque ordonnance ou décision qu'il rend. Dans *Coastal Shipping Limited*, [2005] CCRI n° 309, le Conseil a clairement énoncé les motifs de cette politique :

> [17] Rien dans le *Code* n'oblige le Conseil à motiver chacune de ses décisions et ordonnances; au surplus, le devoir d'équité procédurale en common law ne nécessite pas, en général, que soient motivées les décisions d'ordre administratif. Dans *Nick Pietrantonio*, [2003] CCRI n° 256, le Conseil fait observer

commented on the absence of a statutory requirement or general duty for it to provide reasons:

"[13] The Board is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it undertakes. In *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393, the Federal Court of Appeal considered the argument that, by not issuing reasons, the Board placed its order beyond the supervision of the reviewing Court. The Federal Court of Appeal rejected this argument, holding as follows:

'This argument must also be dismissed. In the absence of legislative enactments to the contrary, courts of law are not required to give reasons for their decisions. The same rule applies to administrative or quasi-judicial bodies. The mere fact that an administrative body is subject to the supervisory power of the Federal Court of Appeal does not have the effect of placing that body under an obligation to give reasons for its decisions.

(pages 399-400)'

[14] The Federal Court of Appeal confirmed in *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; and 92 CLLC 14,034 that the Board is under no general duty to issue reasons. In this decision, the Board had, in fact, issued very brief reasons for its decision, but the employer argued that the reasons were insufficient to meet its duty in these particular circumstances. The Federal Court of Appeal rejected the argument that a common law duty to issue reasons, among other procedural requirements, could be imposed by the Court in the absence of statutory requirements:

'... Realizing that neither the *Code* nor the case law imposes any particular duty on the Board regarding the conduct and procedure of its investigations, the holding of a hearing and giving reasons for its orders, counsel for the applicant argued that the Board's failure to do what it was not required to do but was authorized to do and should have done in the circumstances of the case at bar led it to exceed its jurisdiction.

This proposition is untenable in fact and in law. The applicant is essentially inviting the court to impose requirements not imposed by the legislation and substitute its own discretion for that of the Board on the ground not that the latter erred in exercising it as it did, but that it erred in not exercising it as it could have done.'

(pages 6-7)"

[18] The Supreme Court of Canada has recently recognized that in certain circumstances the common law duty of procedural fairness will require "the provision of a written explanation for a decision." (*Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, at paragraph 43). The court also acknowledged the need to afford adequate flexibility to decision-makers by accepting various types of written explanations as sufficient to meet this requirement, as recently noted by the Board in *591992BC Ltd.*, *supra*:

qu'il n'est pas tenu, en vertu de la loi ou d'une obligation générale, de motiver ses décisions :

« [13] Le Conseil n'est aucunement tenu en vertu de la loi de fournir des motifs détaillés pour chacune de ses ordonnances ou de ses décisions. Dans l'arrêt *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393, la Cour d'appel fédérale a pris en considération l'argument selon lequel en ne motivant pas sa décision, le Conseil soustrayait son ordonnance au pouvoir de contrôle de la cour de révision. La Cour fédérale a rejeté cet argument en faisant observer ce qui suit :

« Ce moyen doit, lui aussi, être rejeté. Sauf dispositions législatives au contraire, les tribunaux judiciaires ne sont pas tenus de motiver leurs décisions. La même règle s'applique aux autorités administratives ou quasi judiciaires. Le seul fait qu'une autorité soit soumise au pouvoir de contrôle de la Cour d'appel fédérale n'a pas pour conséquence d'assujettir cette autorité à l'obligation de motiver ses décisions.

(pages 399-400) »

[14] La Cour d'appel fédérale a confirmé dans l'arrêt *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; et 92 CLLC 14,034, que le Conseil n'est pas tenu de façon générale de motiver ses décisions. Dans cette affaire, le Conseil avait, de fait, motivé sa décision, quoique très succinctement, et l'employeur soutenait que ce n'était pas suffisant pour conclure qu'il s'était acquitté de son obligation dans les circonstances particulières de l'espèce. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument selon lequel la Cour pouvait imposer, entre autres exigences procédurales, l'obligation en common law de motiver une décision pour pallier l'absence de disposition législative expresse :

« ... Conscient que le *Code*, et la jurisprudence, n'imposent au Conseil aucune obligation particulière relativement à la tenue et au mode de ses enquêtes, à la tenue d'une audition et à la motivation de ses ordonnances, le procureur de la requérante a fait valoir que le défaut du Conseil de faire ce qu'il n'est pas tenu de faire mais qu'il est autorisé à faire et qu'il aurait dû faire dans les circonstances de l'espèce, l'a mené à excéder sa compétence.

Dans les faits et en droit, cette proposition est insoutenable. Le requérant invite ni plus ni moins la Cour à imposer des exigences que la loi n'impose pas et à substituer sa propre discrétion à celle du Conseil pour le motif non pas que ce dernier a erré en l'exerçant comme il l'a fait, mais qu'il a erré en ne l'exerçant pas comme il aurait pu le faire. »

(pages 6-7) »

[18] La Cour suprême du Canada a récemment reconnu que, dans certaines circonstances, le devoir d'équité procédurale en common law requerra « une explication écrite de la décision » (*Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817; au paragraphe 43). La Cour a également admis qu'il était nécessaire d'accorder suffisamment de latitude aux tribunaux pour que diverses formes d'explications écrites soient considérées comme acceptables, ainsi que le Conseil l'a récemment fait observer dans *591992BC Ltd.*, précitée :

"[14] The Board notes that the obligation to give reasons is not an absolute right. In *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, the Supreme Court of Canada expressly recognized that proceedings before administrative tribunals must remain sufficiently flexible to enable them to meet, not only the objectives of their enabling legislation, but also their concern with administrative effectiveness and procedural economy.

(page 6)"

[19] Accordingly, the Board's practice is not to issue detailed reasons in every instance. In *K.D. Marine Transport Ltd.*, *supra*, the Board indicated that its normal practice is not to explain its findings in routine matters other than those comments sometimes contained in covering letters for clarification purposes (at page 138). This is particularly so in the case of applications for certification where normally the Board's full reasons are contained within in its certification orders (see for example, *591992BC Ltd.*, *supra*, where the Board emphasized that the certification order itself is the decision provided for under the *Code*, at paragraph 13).

[20] The Board's concern for administrative efficiency was signalled in *Canadian Arsenals Limited* (1978), 28 di 931 (CLRB no. 143) (upheld by the Federal Court of Appeal in *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, *supra*). In that early CLRB case, the Board explained it must deal with "a multitude of applications of all sorts" and consequently its decisions are communicated in one of two ways: (1) by letter to the parties or within the body of its orders when no principle is involved and the decision is a routine administrative one (like in the case of a certification application where the matters at issue are essentially ones of fact); or (2) through the publication of reasons for decision in those circumstances where the Board deals with questions of new rights or principles, which have precedential value, or it wishes to reiterate established principles. This remains the Board's practice today.

[21] Occasionally, the facts may be very complex or raise certain policy or other issues that may give rise to a greater obligation and the Board may feel compelled to provide more elaborate or detailed reasons for the determinations made in processing the particular certification application. However, in the vast majority of certification applications, the Board will follow its usual practice described above, and, if the application is granted, will issue a certification order without providing any additional reasons beyond those stated in the order.

(pages 9-11)

[16] Accordingly, the Board finds that in Board file no. 23642-C, the original panel was under no obligation to provide reasons, other than those in the certification order, as no complex or policy issues were raised. A party's opposition to an application does not of itself justify the issuing of detailed reasons. Moreover, Rogers' argument that it should be dispensed from the

« [14] Le Conseil souligne que l'obligation de donner des motifs n'est pas un droit absolu. La Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, a reconnu expressément que les processus devant les tribunaux administratifs doivent demeurer suffisamment souples afin de leur permettre de satisfaire non seulement aux objectifs de leur loi habilitante, mais aussi à leur souci d'efficacité administrative et d'économie des procédures.

(page 6) »

[19] Par conséquent, le Conseil s'est fixé comme règle de ne pas motiver toutes ses décisions. Dans *K.D. Marine Transport Ltd.*, précitée, le Conseil fait observer qu'il n'a pas l'habitude de donner, en ce qui concerne les questions de routine, d'autres explications que celles qui figurent parfois dans les lettres d'accompagnement à des fins d'information (à la page 138). Cela est particulièrement patent dans le cas des demandes d'accréditation, où le Conseil expose habituellement ses motifs dans le corps même de l'ordonnance d'accréditation (voir, notamment, *591992BC Ltd.*, précitée, où le Conseil observe que l'ordonnance d'accréditation constitue en soi la décision prévue par le *Code*, au paragraphe 13).

[20] Le souci d'efficacité administrative du Conseil est mis en relief dans *Les Arsenaux Canadiens Limitée* (1978), 28 di 931 (CCRT nº 143) (confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, précitée). Dans cette décision, l'une des premières du CCRT, le Conseil explique qu'il est confronté à « une multitude de requêtes de toutes sortes » et que ses décisions sont communiquées de deux façons, soit dans une lettre aux parties ou dans le corps même de l'ordonnance lorsqu'il n'y a aucun principe en cause et que la décision est uniquement d'ordre administratif (dans le cas, notamment, d'une demande d'accréditation portant essentiellement sur des questions de fait), soit par la publication des motifs de décision écrite dans les cas où il statue sur des droits ou des principes nouveaux ayant valeur de précédent, ou lorsqu'il souhaite réitérer des principes déjà établis. Cette pratique s'applique encore de nos jours.

[21] Il arrive que les faits soient très complexes ou soulèvent des questions de principe ou autres pouvant créer une plus grande obligation; le Conseil peut alors se sentir tenu d'expliquer en détail les motifs pour lesquels il a statué de telle manière sur une demande d'accréditation particulière. Il n'en reste pas moins que, dans la plupart des demandes d'accréditation, le Conseil applique la règle décrite plus tôt et rend des ordonnances d'accréditation, lorsqu'il y a lieu, sans donner d'autres explications que celles fournies dans le corps de l'ordonnance.

(pages 9-11)

[16] En conséquence, le Conseil conclut que, dans le dossier nº 23642-C du Conseil, le banc initial n'était pas tenu de fournir des motifs autres que ceux qui étaient énoncés dans l'ordonnance d'accréditation, car aucune question complexe ni aucune question de principe n'a été soulevée. L'opposition d'une partie à une demande ne justifie pas en soi la production de

21-day time limit for filing its application for reconsideration because of the absence of reasons, is not supported by the jurisprudence. At the time the Board dismissed Rogers' application for review, there was no indication that further reasons would be issued. There is no indication that Rogers requested any at the time, nor did it provide an explanation in its application for reconsideration for not having done so at the time. In *Marine Atlantic Inc.* v. *C.M.S.G.*, *supra*, the Federal Court of Appeal stated that a party's failure to request reasons was fatal to an application for judicial review. Consequently, the failure to give reasons is not a persuasive argument to have the decision of the original panel overturned.

B - On the Merits of the Application

[17] This entire matter originates in the union's application for a review of the bargaining unit pursuant to section 18 of the *Code* filed on June 13, 2001, to include in the bargaining unit Rogers' maintenance technicians working from its Scarborough and Richmond Hill offices. This matter was consolidated with the union's earlier application to include as well work order control clerks at Rogers' York Mills office.

[18] When the Board issued order no. 8147-U on October 30, 2001, granting the union's applications to include all these employees in a single bargaining unit, there were no reasons accompanying that order, other than the usual phrase found in all such orders stating that the decision was being rendered "following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned."

[19] Rogers filed a first reconsideration application to exclude the Richmond Hill maintenance technicians from the bargaining unit. The Board dismissed Rogers' application to set aside the bargaining certificate and issued lengthy reasons as to why it was not appropriate to do so (see *Rogers Cable TV Limited*, *supra*).

[20] Rogers applied for a reconsideration of that decision by way of a bargaining unit review. On April 27, 2004, the Board refused to exclude the Richmond Hill employees covered by the certificate and gave short but concise reasons that there had been

motifs détaillés. En outre, la jurisprudence n'appuie pas l'observation de Rogers selon laquelle la société devrait être dispensée du délai de 21 jours pour déposer sa demande de réexamen en raison de l'absence de motifs. Au moment où le Conseil a rejeté la demande de révision présentée par Rogers, rien n'indiquait que d'autres motifs seraient exposés. Rien n'indique que Rogers a demandé des motifs à ce moment-là, et elle n'a pas expliqué, dans sa demande de réexamen, pourquoi elle ne l'a pas fait à l'époque. Dans l'arrêt *Marine Atlantic Inc.* c. *C.M.S.G.*, précité, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'omission, par une partie, de demander des motifs avait été fatale à une demande de contrôle judiciaire. Par conséquent, le défaut de donner des motifs ne constitue pas un argument convainquant pour faire renverser la décision du banc initial.

B - Le bien-fondé de la demande

[17] Toute cette affaire découle de la demande de révision de l'unité de négociation présentée le 13 juin 2001 par le syndicat en vertu de l'article 18 du *Code*, afin d'inclure dans l'unité de négociation les techniciens d'entretien de Rogers travaillant à ses bureaux de Scarborough et de Richmond Hill. Cette affaire a été regroupée avec la demande antérieure du syndicat visant à inclure également les commis préposés au contrôle des commandes au bureau de York Mills de Rogers.

[18] Quand le Conseil a rendu l'ordonnance n° 8147-U en date du 30 octobre 2001 accueillant les demandes du syndicat en vue d'inclure tous ces employés dans une seule unité de négociation, aucun motif n'accompagnait cette ordonnance, outre l'énoncé habituel se trouvant dans toutes ces ordonnances, selon lequel la décision était rendue « après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause ».

[19] Rogers a présenté une première demande de réexamen pour exclure les techniciens d'entretien de Richmond Hill de l'unité de négociation. Le Conseil a rejeté la demande de Rogers en vue de faire annuler le certificat d'accréditation et a longuement exposé les motifs pour lesquels il n'était pas approprié de le faire (voir *Rogers Cable TV Limited*, précitée).

[20] Rogers a demandé le réexamen de cette décision au moyen d'une révision de l'unité de négociation. Le 27 avril 2004, le Conseil a refusé d'exclure les employés de Richmond Hill visés par le certificat et a donné des motifs concis selon lesquels aucun

no change in circumstances justifying an amendment to the bargaining certificate (see Board file no. 23642-C). With regard to the Richmond Hill employees, the instant application is the third time that Rogers requests the exclusion of these employees from the bargaining unit.

[21] Although section 18 of the *Code* gives the Board a general power to review decisions, it does not, as a matter of practice and policy, entertain multiple reconsideration applications of the same issues (reconsideration of a reconsideration decision). The purpose behind this practice is to avoid relitigating the same issues between the same parties (the principle of res judicata) and ensure some finality to the resolution process. This corresponds to the position taken by other labour relations boards across Canada with similar reconsideration powers as this Board. Simply put, the findings of fact of the original panel are final and cannot be relitigated. Likewise, the findings of a reconsideration panel are final and will not be reviewed by another reconsideration panel.

[22] The facts and documents presented by Rogers to the reconsideration panel are essentially the same as those presented to previous panels. There are no new facts or facts not brought to the attention of the Board, that, had they been known, would likely have caused the original panel in these files to arrive at a different conclusion. The previous panels have already disposed of the issues being raised in the present reconsideration application and, consequently, no labour relations purpose would be served by adding another layer of review not contemplated by the reconsideration process under section 18 of the *Code*. There are no exceptional or extraordinary circumstances or policy reasons that would justify deviating from well-established Board policy not to reconsider a matter that has already been the subject of a reconsideration.

[23] Since there are no new facts or facts not brought to the attention of the original panel to consider, and since the submissions in this case did not identify any error in law or policy, this effectively disposes of Rogers' application to reconsider the April 27, 2004 decision in file no. 23642-C and order no. 8636-U in Board file no. 23800-C.

changement au niveau des circonstances ne justifiait une modification du certificat d'accréditation (voir le dossier du Conseil nº 23642-C). En ce qui a trait aux employés de Richmond Hill, la demande en l'espèce constitue la troisième tentative de Rogers de faire exclure ces employés de l'unité de négociation.

[21] Même s'il est investi d'un pouvoir général de réexamen conféré par l'article 18 du *Code*, le Conseil s'abstient, dans la pratique aussi bien que par principe, de se saisir de demandes multiples de réexamen des mêmes questions (réexamen d'un réexamen). Cette pratique vise à éviter la tenue de nouveaux procès sur les mêmes questions entre les mêmes parties (le principe de la chose jugée) et à assurer une certaine finalité au mécanisme de règlement. Cela correspond à la position adoptée par d'autres commissions des relations de travail à travers le Canada qui sont investies de pouvoirs de réexamen semblables à ceux du présent Conseil. En termes simples, les conclusions de fait du banc initial sont définitives. Elles ne peuvent faire l'objet d'un nouveau procès. De même, les conclusions d'un banc de révision sont définitives et ne seront pas revues par un autre banc de révision.

[22] Les faits et les documents présentés par Rogers au banc de révision sont essentiellement les mêmes que ceux qui ont été présentés aux bancs précédents. Il n'y a pas de nouveaux faits ou de faits n'ayant pas été portés à l'attention du Conseil qui, s'ils avaient été connus, auraient vraisemblablement amené le banc initial à conclure différemment dans ces dossiers. Les bancs précédents ont déjà tranché les questions soulevées dans la présente demande de réexamen et, par conséquent, aucune fin liée aux relations de travail ne serait servie par l'ajout d'un autre palier d'examen non envisagé par le processus de révision prévu à l'article 18 du *Code*. Il n'existe pas de circonstances exceptionnelles ou extraordinaires ou de motifs de principe qui justifieraient de s'écarter de la politique bien établie du Conseil de ne pas réexaminer une question ayant déjà fait l'objet d'un réexamen.

[23] Comme il n'y a pas de nouveaux faits ou de faits n'ayant pas été portés à l'attention du banc initial, et comme les observations dans cette affaire n'ont permis de cerner aucune erreur de droit ou de principe, la demande présentée par Rogers en vue de faire réexaminer la décision rendue le 27 avril 2004 dans le dossier nº 23642-C et l'ordonnance nº 8636-U dans le dossier du Conseil nº 23800-C, s'en trouve effectivement réglée.

[24] For these reasons, the application for reconsideration is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

[24] Pour ces motifs, la demande de réexamen est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

Canada Post Corporation (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

Certen Inc., [2003] CIRB no. 223; and 102 CLRBR (2d) 161

Coastal Shipping Limited, [2005] CIRB no. 309

Congrégation des témoins de Jéhovah de St-Jérôme-Lafontaine v. *Lafontaine (Village)*, [2004] 2 S.C.R. 650

Desai v. *Brantford General Hospital* (1991), 87 D.L.R. (4th) 140 (Ont. Div. Ct.)

Future Inns Canada Inc. v. *Nova Scotia Labour Relations Board)* (1997), 97 CLLC 220-089 (N.S. C.A.)

G.(J.) v. *Ontario College of Teachers* (2003), 1 Admin. L.R. (4th) 285 (Ont. Div. Ct.)

I.B.E.W., Local 625 v. *B.B.F., Local 73* (2001), 29 Admin. L.R. (3d) 295 (N.S. S.C)

I.B.E.W., Local 625 v. *B.B.F., Local 73* (2002), 37 Admin. L.R. (3d) 133 (N.S. C.A)

Marine Atlantic Inc. v. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; and 258 N.R. 112 (F.C.A., no. A-106-99)

Northwestern Utilities Ltd. et al. v. *City of Edmonton*, [1979] 1 S.C.R. 684

R. v. *Sheppard*, [2002] 1 S.C.R. 869

Rogers Cable TV Limited, [2002] CIRB no. 161; and 92 CLRBR (2d) 29

VIA Rail Canada Inc. v. *National Transportation Agency*, [2001] 2 F.C. 25 (C.A.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 44; 45

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 18.1

AFFAIRES CITÉES

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

Certen Inc., [2003] CCRI n° 223; et 102 CLRBR (2d) 161

Coastal Shipping Limited, [2005] CCRI n° 309

Congrégation des témoins de Jéhovah de St-Jérôme-Lafontaine c. *Lafontaine (Village)*, [2004] 2 R.C.S. 650

Desai v. *Brantford General Hospital* (1991), 87 D.L.R. (4th) 140 (C. div. Ont.)

Future Inns Canada Inc. v. *Nova Scotia Labour Relations Board)* (1997), 97 CLLC 220-089 (C.A. N.-É)

G.(J.) c. *Ontario College of Teachers* (2003), 1 Admin. (4th) 285 (C. div. Ont.)

I.B.E.W., Local 625 v. *B.B.F., Local 73* (2001), 29 Admin. L.R. (3d) 295 (C.S. N.-É.)

I.B.E.W., Local 625 v. *B.B.F., Local 73* (2002), 37 Admin. L.R. (3d) 133 (C.A. N.-É.)

Marine Atlantic Inc. c. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; et 258 N.R. 112 (C.A.F. n° A-106-99)

Northwestern Utilities Ltd. et autre c. *Ville d'Edmonton*, [1979] 1 R.C.S. 684

R. c. *Sheppard*, [2002] 1 R.C.S. 869

Rogers Cable TV Limited, [2002] CCRI n° 161; et 92 CLRBR (2d) 29

Société canadienne des postes (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)

VIA Rail Canada Inc. c. *Office national des transports*, [2001] 2 C.F. 25 (C.A.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 18.1

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44; 45

Government Publicatio

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
complainant,
and
Expertech Network Installation Inc.,
respondent.

CITED AS: Expertech Network Installation Inc.

Board File: 24695-C

Decision no. 337
September 27, 2005

Complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Interference - Early retirement plan - Interpretation of collective agreement - Interpretation of section 98(3) - Deferral to arbitration - Telecommunications industry - The union alleges violation of sections 94(1)(a) and 50(a) of the *Code* by the employer - The fundamental issue in this case is whether the employer is obliged to provide an early retirement plan to the union's members - The union alleges that the employer failed to honour its commitments regarding the plan, made in the last round of bargaining, and interfered with the union's representation of its membership, which resulted in a perception that the union's ability to properly represent its members was diminished - The union argues that the early retirement plan constitutes a change to the pension plan - The employer submits, among other things, that the issue raised by the union is arbitrable and falls squarely within the jurisdiction of the arbitrator - The panel reviewed the rationale behind section 98(3) of the *Code* and the factors developed by the Board to be considered when deciding whether to refer a complaint to arbitration - Section 57(1) of the *Code* requires that every collective agreement contain a provision for final and binding settlement by arbitration - Section 60(1)(b) gives arbitrators the power to decide whether a matter referred to them is arbitrable or not - This unfair labour practice complaint was filed with the Board approximately one year and a half after the signing of the two collective agreements - At issue in this case is

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
plaignant,
et
Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.,
intimée.

CITÉ: Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.

Dossier du Conseil: 24695-C

Décision n° 337
le 27 septembre 2005

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Régime de retraite anticipée - Interprétation de la convention collective - Interprétation du paragraphe 98(3) - Renvoi à l'arbitrage - Secteur des télécommunications - Le syndicat allègue qu'il y a eu violation des alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code* par l'employeur - En l'espèce, la question fondamentale consiste à déterminer si l'employeur est tenu d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du syndicat - Le syndicat allègue que l'employeur n'a pas respecté ses engagements pris au cours de la dernière série de négociations concernant le régime, et qu'il a nui à la représentation, par le syndicat, de ses membres, ce qui a engendré une perception selon laquelle la capacité du syndicat de bien représenter ses membres était diminuée - Le syndicat fait valoir que le régime de retraite anticipée représente un changement au régime de retraite - L'employeur soutient notamment que la question soulevée par le syndicat est susceptible d'arbitrage et relève nettement de la compétence d'un arbitre - Le banc s'est penché sur la raison d'être du paragraphe 98(3) du *Code* et sur les critères élaborés par le Conseil qui doivent être pris en compte pour déterminer s'il convient de renvoyer une plainte à l'arbitrage - Le paragraphe 57(1) du *Code* exige que toute convention collective renferme une clause prévoyant le règlement définitif et obligatoire au moyen de l'arbitrage - L'alinéa 60(1)b) confère aux arbitres le pouvoir de décider si une question qui leur est renvoyée

the entitlement of the union's members to an early retirement plan - This issue cannot be resolved without a comprehensive review of the collective agreements - Interpreting the relevant portions of those agreements falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator - The Board is of the view that the essential character of the dispute concerns the application and interpretation of the collective agreements - In order to determine whether the union's members are entitled to the early retirement plan, one must interpret the provisions of the two collective agreements - This determination lies at the heart of the present dispute - The Board does not consider it appropriate to engage in such an exercise given the nature of the issue raised, the circumstances surrounding this complaint and the fact that grievances have been filed that deal with this issue - The Board refuses, pursuant to section 98(3) of the *Code*, to determine the unfair labour practice complaint - The complaint is dismissed.

peut faire l'objet d'un arbitrage ou non - La présente plainte de pratique déloyale de travail a été déposée auprès du Conseil environ un an et demi après la signature des deux conventions collectives - Le litige en l'espèce porte sur le droit des membres du syndicat à un régime de retraite anticipée - Il est impossible de régler ce litige sans procéder à une étude exhaustive des conventions collectives - L'interprétation des clauses pertinentes de ces conventions relève clairement de la compétence d'un arbitre - Le Conseil estime que l'essence de ce différend réside dans l'application et dans l'interprétation des conventions collectives - Pour décider si les membres du syndicat ont droit au régime de retraite anticipée, il faut interpréter les dispositions des deux conventions collectives - Cette décision est au coeur du présent différend - Le Conseil considère qu'il ne convient pas de se livrer à un tel exercice compte tenu de la nature de la question soulevée, des circonstances entourant la présente plainte et du fait que des griefs portant sur cette question ont été présentés - Le Conseil refuse, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, de trancher la plainte de pratique déloyale de travail - La plainte est rejetée.

Dissent - Deferral to arbitration - Unfair labour practice - Interference - Duty to bargain in good faith - Interpretation of collective agreement - The dissenting member contends that the substantive issues at stake are the alleged breaches of the *Code* and, if such is the case, these are questions the Board should decide even if this requires the Board to interpret the parties' collective agreements - She considers the fundamental issues raised in the complaint are whether (1) the employer contravened section 50(a) by misleading the union during collective bargaining; and (2) the employer's actions or conduct undermined the union's credibility in the eyes of its members contrary to section 94(1)(a) of the *Code* - Accordingly, the dissenting member would hear the merits of the complaint before deciding whether the issues raised are more properly dealt with by arbitration - Alternatively, she would suspend consideration of the complaint under 16(*l*.1) of the *Code* until arbitration is completed - The dissenting member submits the latter approach should accommodate any concern that arbitration is the preferable forum to interpret the collective agreement and, at the same time, ensure the Board retains jurisdiction to deal with the complaint in the event the

Dissidence - Renvoi à l'arbitrage - Pratique déloyale de travail - Ingérence - Obligation de négocier de bonne foi - Interprétation de la convention collective - La membre dissidente soutient que les questions de fond en jeu portent sur les prétendues infractions aux dispositions du *Code* et, si tel est le cas, estime qu'il s'agit de questions que le Conseil devrait trancher même si cela l'oblige à interpréter les dispositions des conventions collectives conclues par les parties - Elle est d'avis que les questions fondamentales soulevées dans la plainte sont les suivantes: 1) Est-ce que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 50a) en trompant le syndicat pendant la négociation collective? 2) Les gestes ou la conduite de l'employeur ont-ils miné la crédibilité du syndicat aux yeux de ses membres, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*? Par conséquent, la membre dissidente entendrait la plainte sur le fond avant de décider si les questions soulevées seraient mieux réglées à l'arbitrage - Subsidiairement, elle reporterait à plus tard la décision quant à la plainte en vertu de l'alinéa 16*l*.1) du *Code* jusqu'à ce que l'arbitrage soit terminé - La membre dissidente soutient que cette proposition permettrait d'atténuer les préoccupations selon lesquelles l'arbitrage est la tribune

issues raised cannot be fully addressed or remedied through arbitration.

que l'on doit privilégier pour interpréter les dispositions de la convention collective, tout en assurant au Conseil de conserver sa compétence à trancher la plainte dans l'éventualité où les questions soulevées ne peuvent être tout à fait réglées ni faire l'objet de redressement dans le cadre de l'arbitrage.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Alan D. Levy, Members.

Le Conseil se composait de Me Louise Fecteau, Vice-présidente, de Mme Laraine C. Singler et de M. Alan D. Levy, Membres.

Counsel of Record

Mr. Micheil M. Russell, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Mr. David M. Chondon, for Expertech Network Installation Inc.

Procureurs inscrits au dossier

Me Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
Me David M. Chondon, pour Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Louise Fecteau, Vice-présidente.

I - The Complaint

[1] This is a complaint of unfair labour practice filed on November 9, 2004, pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP or the union), alleging violation of sections 94(1)(a) and 50(a) of the *Code* by the employer, Expertech Network Installation Inc. (Expertech or the company). The fundamental issue in this case is whether Expertech is obliged to provide an early retirement plan to the CEP's members.

I - La plainte

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 9 novembre 2004 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), qui allègue qu'il y a eu violation des alinéas 94(1)a) et 50a) du *Code* par l'employeur, Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. (Expertech ou la société). En l'espèce, la question fondamentale consiste à déterminer si Expertech est tenue d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du SCEP.

[2] The CEP is alleging that Expertech failed to honour its commitments regarding the plan, made in the last round of bargaining, and interfered with the CEP's representation of its membership, which resulted in a perception that the union's ability to properly represent its members was diminished.

[2] Le SCEP allègue qu'Expertech n'a pas respecté ses engagements, pris au cours de la dernière série de négociations concernant le régime, et qu'elle a nui à la représentation, par le SCEP, de ses membres, ce qui a engendré une perception selon laquelle la capacité du syndicat de bien représenter ses membres était diminuée.

II - The Facts

[3] The CEP is party to two collective agreements with Expertech. The first collective agreement covers Craft and Services Employees, and the second collective agreement covers Clerical and Associated Employees.

II - Les faits

[3] Le SCEP est partie à deux conventions collectives conclues avec Expertech. La première couvre le personnel de métier et les préposés au service, et la deuxième, les employés de bureau et exerçant des fonctions connexes.

[4] The creation of Expertech dates back to approximately April 1996 when Bell Canada established a new company, under the name of Expertech, for its divisions that had previously been responsible for central office equipment installations and outside plant construction.

[5] The CEP entered into its first collective agreement for Craft and Services Employees with Expertech effective November 22, 1998, and it remained in force up to November 30, 2001. Article 25.03 of the collective agreement specified that the company shall maintain the pension plan for the duration of the agreement. Article 25.03 stated as follows:

> 25.03 The Company shall maintain for the duration of this Agreement, insofar as it applies to employees covered by this Agreement, the program of benefits provided under the following Plans:
>
> - the Pension Plan
> - the Income Protection Program
> - the Transition Benefit Plan
> - the Comprehensive Medical Expense Plan
> - the Vision Care Plan
> - the Dental Plan
>
> This undertaking applies to these Plans as they exist at the date of signing of this Agreement, as well as to any improvements made to them during the term of this Agreement and applicable to the employees covered by this Agreement.

[6] The pension plan referred to in the collective agreement is the Bell Canada pension plan, in which Expertech is participating.

[7] Prior to the expiry of the collective agreement, Expertech acquired parts of the businesses of Télébec and Nortel Networks, formerly Northern Telecom. As a consequence of this acquisition, the Board issued a decision on July 5, 2002 (*Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124), and reviewed the bargaining units at Expertech, pursuant to section 45 of the *Code*. The Board determined that there should be two bargaining units at Expertech and that the CEP would continue to be the bargaining agent since it represented a significant majority of the employees in the two units.

[8] Subsequent to the July 5, 2002, decision of the Board, the CEP and Expertech met to commence bargaining for the renewal of the collective agreements.

[4] La création d'Expertech remonte à avril 1996 environ, quand Bell Canada a constitué une nouvelle société, appelée Expertech, pour ses divisions qui étaient auparavant responsables de l'installation de l'équipement du bureau central et de la construction de l'usine externe.

[5] Le SCEP a conclu avec Expertech sa première convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service, en vigueur du 22 novembre 1998 au 30 novembre 2001. La clause 25.03 de la convention collective précisait que la société doit conserver le régime de retraite pendant la durée de la convention. La clause 25.03 prévoyait ce qui suit:

> 25.03 La Compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention, dans la mesure où il s'applique aux employés visés par la présente convention, le programme d'avantages sociaux offert aux termes des régimes suivants:
>
> - le Régime de retraite
> - le Programme de protection du revenu
> - le Régime d'indemnités de transition
> - le Régime de remboursement des frais médicaux
> - le Régime de remboursement des frais d'optique
> - le Régime de remboursement des frais dentaires
>
> Cet engagement touche ces Régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, de même que toute amélioration applicable aux employés visés par ladite convention et apportée à ces Régimes pendant la durée de celle-ci.
>
> (traduction)

[6] Le régime de retraite dont il est fait mention dans la convention collective est le régime de retraite de Bell Canada, auquel Expertech participe.

[7] Avant l'expiration de la convention collective, Expertech a acquis des parts des entreprises de Télébec et de Nortel Networks, société qui s'appelait auparavant Northern Telecom. Par suite de cette acquisition, le Conseil a rendu une décision le 5 juillet 2002 (*Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124), et a revu les unités de négociation chez Expertech, conformément à l'article 45 du *Code*. Le Conseil a établi qu'il devait y avoir deux unités de négociation chez Expertech et que le SCEP demeurait l'agent négociateur, car il représentait une majorité importante des employés des deux unités.

[8] Après la décision rendue par le Conseil le 5 juillet 2002, les représentants du SCEP et d'Expertech se sont rencontrés pour commencer à négocier le

On April 15, 2003, Expertech presented a Final Offer of Settlement for both the Craft and Services Employees and the Clerical and Associated Employees bargaining units. That final offer referred to the pension plan in the following fashion:

> 4. Pension Plan
>
> a. The Company agrees that any changes to the Pension Plan which would apply to Bell Canada employees represented by the CEP and that would occur during the life of this Collective Agreement, shall be reviewed by Expertech with representatives of the CEP and apply to eligible employees of Expertech represented by the CEP, subject to ratification by Expertech employees.

[9] The Final Offer of Settlement was subsequently ratified by employees in both bargaining units. The renewal collective agreements were effective May 9, 2003, and remain in force until November 30, 2006.

[10] Article 25.03 of the Craft and Services Employees collective agreement mentioned above was not amended, neither were articles 25.03 and 25.04 of the Clerical and Associated Employees collective agreement. They state as follows:

> 25.03 The Company shall maintain the level of benefits provided to the employees in this Agreement under the following Plans:
>
> - the Pension Plan
> - the Income Protection Program
> - the Transition Benefit Plan
> - the Basic Group Life Insurance Plan
> - the Comprehensive Medical Expense Plan
> - the Vision Care Plan
> - the Dental Plan
> - the Business Travel Insurance Plan
>
> 25.04 Any changes to benefits will be reviewed with the Union and shall be subject to agreement between the parties.

[11] Given that Bell Canada's pension plan applies to the CEP's members at Expertech, the root of this dispute can be traced back to the time when the CEP and Bell Canada (not Expertech) negotiated the renewal

renouvellement des conventions collectives. Le 15 avril 2003, Expertech a présenté une offre définitive de règlement à l'égard des unités de négociation tant du personnel de métier et préposés au service que des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes. Cette offre définitive faisait référence au régime de retraite de la façon suivante:

> 4. Régime de retraite
>
> a. La Compagnie consent à ce que tout changement apporté au Régime de retraite qui s'appliquerait aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP et qui surviendrait pendant la durée d'application de la présente convention collective soit revu par Expertech avec les représentants du SCEP et s'applique aux employés admissibles d'Expertech qui sont représentés par le SCEP, sous réserve de la ratification par les employés d'Expertech.
>
> (traduction)

[9] L'offre définitive de règlement a ultérieurement été ratifiée par les employés des deux unités de négociation. Les nouvelles conventions collectives ont pris effet le 9 mai 2003 et demeurent en vigueur jusqu'au 30 novembre 2006.

[10] La clause 25.03 de la convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service mentionnée précédemment n'a pas été modifiée, les clauses 25.03 et 25.04 de la convention collective des employés de bureau et exerçant des fonctions connexes n'ont pas été modifiées non plus. Elles prévoient ce qui suit:

> 25.03 La Compagnie maintiendra le niveau d'avantages sociaux offert aux employés visés par la présente convention aux termes des Régimes suivants:
>
> - le Régime de retraite
> - le Programme de protection du revenu
> - le Régime d'indemnités de transition
> - le Régime d'assurance-vie collective de base
> - le Régime de remboursement des frais médicaux
> - le Régime de remboursement des frais d'optique
> - le Régime de remboursement des frais dentaires
> - le Régime d'assurance pour voyages d'affaires à l'extérieur du pays
>
> 25.04 Tous les changements aux avantages sociaux seront revus avec le Syndicat et doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
>
> (traduction)

[11] Compte tenu du fait que le régime de retraite de Bell Canada s'applique aux membres du SCEP chez Expertech, les racines de ce conflit remontent à l'époque des négociations entre le SCEP et Bell Canada

of a collective agreement for the Craft and Services employees bargaining unit at Bell Canada. During those negotiations, an issue arose that required an amendment to the Bell Canada pension plan - the introduction of an early retirement plan. According to the CEP, Bell Canada had indicated during bargaining that the early retirement plan was funded by the pension plan. The introduction of the early retirement plan at Bell Canada therefore required changes to the existing Bell Canada pension plan.

[12] Following those negotiations, Bell Canada and the CEP signed a Memorandum of Agreement on August 19, 2004. This Memorandum of Agreement provides, among other things, that changes to the pension plan resulting from the renewal of the Craft and Services employees collective agreement would also apply to the Operator Services employees at Bell Canada.

III - The Issue

[13] The CEP is of the view that the early retirement plan constituted a change to the pension plan and was therefore applicable to employees at Expertech.

[14] The CEP requested meetings with Expertech in accordance with article 4(a) of the Expertech Final Offer of Settlement in order to review the impact of the CEP's settlement with Bell Canada. After several inquiries by the CEP, Expertech confirmed its position with the CEP's representatives that it did not believe Bell Canada's introduction of an early retirement plan triggered any obligation for Expertech. Further, Expertech's representative advised the union that Expertech was in a different situation than Bell Canada with respect to workforce needs and available funding for an early retirement program.

[15] Expertech also submits that the introduction by Bell Canada of an early retirement plan for its employees is not relevant to any commitment made by Expertech during bargaining.

(et non Expertech) sur le renouvellement d'une convention collective pour l'unité de négociation du personnel de métier et préposés au service chez Bell Canada. Au cours de ces négociations a été soulevée une question qui nécessitait une modification du régime de retraite de Bell Canada, soit l'instauration d'un régime de retraite anticipée. D'après le SCEP, Bell Canada avait indiqué au cours des négociations que le régime de retraite anticipée était financé par le régime de retraite. L'instauration du régime de retraite anticipée chez Bell Canada nécessitait donc des changements au régime de retraite qui était alors en vigueur chez Bell Canada.

[12] Après ces négociations, Bell Canada et le SCEP ont signé un protocole d'entente le 19 août 2004. Ce protocole d'entente prévoit notamment que les modifications au régime de retraite qui découlent du renouvellement de la convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service s'appliqueraient également aux employés du service des téléphonistes de Bell Canada.

III - La question en litige

[13] Le SCEP est d'avis que le régime de retraite anticipée représentait un changement au régime de retraite et s'appliquait par conséquent aux employés d'Expertech.

[14] Le SCEP a demandé des rencontres avec Expertech conformément à la clause 4a) de l'offre définitive de règlement d'Expertech pour revoir l'impact du règlement du SCEP avec Bell Canada. Après plusieurs demandes de la part du SCEP, Expertech a confirmé sa position auprès des représentants du SCEP, position selon laquelle elle ne croyait pas que l'instauration par Bell Canada d'un régime de retraite anticipée ait déclenché quelque obligation que ce soit pour Expertech. De plus, le représentant d'Expertech a informé le syndicat qu'Expertech se trouvait dans une situation différente de celle de Bell Canada en ce qui concerne les besoins en main-d'oeuvre et les fonds accessibles qui peuvent être consacrés à un programme de retraite anticipée.

[15] Expertech soutient en outre que la mise en place par Bell Canada d'un régime de retraite anticipée à l'intention de ses employés ne s'applique pas de manière pertinente aux engagements pris par Expertech au cours de la négociation.

[16] Regarding article 4(a) of the company's Final Offer of Settlement mentioned above, Expertech submits that the commitment in the final offer to review with the CEP's representatives "any changes to the Pension Plan which would apply to Bell Canada employees represented by the CEP" must be interpreted based on the negotiating history. In this regard, negotiations regarding the pension plan dealt only with improvements to the pension formula/levels, indexing and related benefits as well as the issue regarding possible movement to a defined contribution plan. At no time, Expertech submits, did those negotiations regarding the pension plan include or intend to cover discussions about an early retirement program.

[16] En ce qui concerne la clause 4a) de l'offre définitive de règlement de la société mentionnée précédemment, Expertech soutient que l'engagement, pris dans l'offre définitive, de passer en revue avec les représentants du SCEP «tout changement apporté au régime de retraite qui s'appliquerait aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP» (traduction), doit être interprété en fonction de l'historique des négociations. À cet égard, les négociations concernant le régime de retraite traitaient uniquement des améliorations aux méthodes/niveaux de calcul de la rente, de l'indexation et des avantages connexes, ainsi que de la question touchant le passage possible à un régime de retraite à cotisations déterminées. Au dire des représentants d'Expertech, ces négociations relatives au régime de retraite n'ont jamais englobé ou n'ont jamais été censées couvrir les discussions au sujet d'un programme de retraite anticipée.

A - Preliminary Objections

[17] Expertech raised several preliminary objections to this complaint. Expertech believes that the issue raised by the CEP is arbitrable and falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator. Expertech submits that it should not be required to participate in multiple proceedings involving the same subject matter since it has already received approximately 40 grievances dealing with this issue along with the two policy grievances submitted by the CEP.

[18] Expertech states that the union seeks to rely on provisions in the respective collective agreements as well as Expertech's final offer during collective bargaining in support of this complaint. The relief being sought in both this complaint and the grievance procedure is essentially the same. Expertech relies on *Canadian Museum of Civilization Corporation* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181); and *Guy Paul Bordeleau et al.*, [2001] CIRB no. 142 and requests that the Board exercise its discretion and defer this complaint to the grievance/arbitration process. The CEP takes a reverse position and submits that the "essential character" of this dispute goes beyond the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreement and raises important matters of public policy under the *Code*.

[19] Expertech also takes the position that this complaint fails to disclose a prima facie case of a

A - Objections préliminaires

[17] Expertech a soulevé plusieurs objections préliminaires à la présente plainte. Expertech croit que la question soulevée par le SCEP est susceptible d'arbitrage et relève nettement de la compétence d'un arbitre. Expertech fait valoir qu'elle ne devrait pas être tenue de participer à des procédures multiples sur le même sujet, car elle a déjà reçu environ 40 griefs traitant de cette question ainsi que deux griefs de principe soumis par le SCEP.

[18] Expertech affirme que le syndicat cherche à invoquer les dispositions des conventions collectives respectives et l'offre définitive d'Expertech pendant la négociation collective au soutien de la présente plainte. Le redressement demandé à la fois dans la présente plainte et dans la procédure de règlement des griefs est essentiellement le même. Expertech invoque les décisions *Corporation du Musée canadien des civilisations* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181); et *Guy Paul Bordeleau et autre*, [2001] CCRI n° 142, et demande que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et renvoie cette plainte au processus de règlement des griefs/d'arbitrage. Le SCEP adopte une position opposée et soutient que l'«essence» de ce conflit va au-delà de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation de la convention collective et soulève d'importantes questions d'ordre public en vertu du *Code*.

[19] Expertech fait également valoir que cette plainte n'établit aucune preuve à première vue d'une violation

violation of either section 50 or section 94(1)(a) of the *Code* and, therefore, ought to be dismissed. In support of its argument, Expertech relies on *Denis Wilson* [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150; and *TELUS Communications Inc.*, [2003] CIRB no. 222.

[20] The CEP takes the position that the preliminary matters raised by Expertech are without merit, and that it is appropriate for the Board to enquire into the present complaint.

[21] The CEP opposes Expertech's request that the Board defer this matter to the grievance and arbitration process. The CEP argues that this complaint extends beyond the collective agreement as it relates to the relationship between Expertech and Bell Canada and may give rise to remedial issues that go beyond the jurisdiction of an arbitrator. The CEP does not agree with Expertech regarding the assessment that the Board has the same remedial limitations as an arbitrator.

[22] In response to Expertech's assertion that it should not have to participate in multiple proceedings on the same topic, the CEP states that it would not require Expertech to litigate simultaneously in multiple proceedings but would consider putting the grievances into abeyance once the grievance procedure is completed, pending the disposition of the present complaint before the Board.

[23] The CEP requests, among other things, an order that Expertech comply with the *Code*, and, in particular, that it fulfill its collective bargaining obligations and offer its employees the early retirement plan forthwith.

IV - The Relevant Provisions of the *Code* and Applicable Jurisprudence

[24] In order to determine the question as to whether it ought to exercise its discretion under section 98(3) of the *Code*, this panel will review the rationale behind section 98(3) of the *Code* and the factors developed by the Board to be considered when deciding whether to refer a complaint to arbitration. Against this background, the panel will consider *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929.

[25] The *Code* authorizes the Board to defer unfair labour practice complaints to arbitration. Section 98(3) of the *Code* reads as follows:

soit de l'article 50 soit de l'alinéa 94(1)a) du *Code* et, par conséquent, qu'elle devrait être rejetée. À l'appui de cet argument, Expertech invoque *Denis Wilson*, [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150; et *TELUS Communications Inc.*, [2003] CCRI n° 222.

[20] Le SCEP fait valoir que les questions préliminaires soulevées par Expertech sont sans fondement et qu'il convient, pour le Conseil, d'examiner la présente plainte.

[21] Le SCEP s'oppose à la demande d'Expertech que le Conseil renvoie cette affaire au processus de règlement des griefs/d'arbitrage. Le SCEP allègue que cette plainte va au-delà de la convention collective, car elle touche le lien entre Expertech et Bell Canada et peut donner lieu à des mesures de redressement qui excèdent la compétence d'un arbitre. Le SCEP n'est pas d'accord avec Expertech en ce qui concerne l'analyse selon laquelle le Conseil est assujetti, en matière de redressement, aux mêmes limites qu'un arbitre.

[22] En réponse à l'argument d'Expertech selon lequel elle ne devrait pas avoir à participer à des procédures multiples sur le même sujet, le SCEP soutient qu'il n'exigerait pas qu'Expertech soit simultanément partie à des procédures multiples, mais qu'il envisagerait de mettre les griefs en suspens une fois la procédure de règlement des griefs terminée, en attendant que la présente plainte soit tranchée devant le Conseil.

[23] Le SCEP demande notamment une ordonnance enjoignant à Expertech de se conformer au *Code* et, en particulier, de s'acquitter de ses obligations en matière de négociation collective et d'offrir sans délai à ses employés le régime de retraite anticipée.

IV - Les dispositions pertinentes du *Code* et la jurisprudence applicable

[24] Pour statuer sur la question d'exercer ou non son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, le présent banc doit se pencher sur la raison d'être du paragraphe 98(3) du *Code* et sur les critères élaborés par le Conseil qui doivent être pris en compte pour déterminer s'il convient de renvoyer une plainte à l'arbitrage. Dans ce contexte, le banc prendra en considération l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

[25] Le *Code* autorise le Conseil à renvoyer les plaintes de pratique déloyale de travail à l'arbitrage. Le paragraphe 98(3) du *Code* prévoit que:

98.(3) The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[26] Section 57(1) of the *Code* requires that every collective agreement contain a provision for final and binding settlement by arbitration. Section 60(1)(b) gives arbitrators the power to decide whether a matter referred to them is arbitrable or not. These provisions state:

57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

...

60.(1) An arbitrator or arbitration board has

....

(b) power to determine any question as to whether a matter referred to the arbitrator or arbitration board is arbitrable.

[27] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97), the CLRB enumerated five principles governing the exercise of its discretion pursuant to section 98(3) of the *Code*. The principles may be summarized as follows:

(1) Is there a collective agreement?

(2) Is there a concrete provision concerning anti-union discrimination, which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration?

(3) What is the actual text outlining the grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature?

(4) What is the connection that exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration?

(5) What is the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal? Some collective agreements limit

98.(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[26] Le paragraphe 57(1) du *Code* exige que toute convention collective renferme une clause prévoyant le règlement définitif et obligatoire au moyen de l'arbitrage. L'alinéa 60(1)b) confère aux arbitres le pouvoir de décider si une question qui leur est renvoyée peut faire l'objet d'un arbitrage ou non. Ces dispositions prévoient ce qui suit:

57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

...

60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:

....

b) celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.

[27] Dans l'affaire *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97), le CCRT a énuméré cinq principes régissant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*. Les principes peuvent être résumés de la façon suivante:

1) Existe-t-il une convention collective?

2) Existe-t-il une disposition concrète concernant la discrimination antisyndicale, disposition qui par ailleurs peut permettre le recours à la procédure de règlement des griefs et éventuellement à l'arbitrage?

3) Quel est le texte même de la procédure de règlement des griefs et son universalité d'application à tous les employés et la possibilité de présenter un grief en cas de prétendue violation d'une clause de discrimination de cet ordre?

4) Quel lien existe-t-il entre la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage lui-même: c'est-à-dire la capacité pour un grief donné d'être renvoyé à l'arbitrage?

5) Quelle est la compétence de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage? Certaines conventions collectives

this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

[28] The Board's past practice, in light of these principles, was rarely to defer matters to arbitration. However, as the jurisprudence will attest, the Board has moved away from this approach in more recent decisions.

[29] The Board's practice of not deferring to arbitration was reviewed in *Canada Post Corporation* (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729). In that case, the Board decided to reassess its practice with respect to section 98(3) of the *Code*:

> ... Applying the five-step criterion from *Bell Canada*, the Board is almost obligated to hear all such complaints. In the respectful opinion of this panel of the Board, this should not be so. We think perhaps the time has come for the Board to take another look at its practice vis-à-vis section 98(3) and lean towards giving more priority to the private dispute resolution mechanisms that are mandatory in each collective agreement under the *Code*. ...
>
> (page 215)

[30] In 1996, the Board, in *Canadian Museum of Civilization Corporation*, *supra*, took the view that if a collective bargaining regime is in place, the Board should only deal with complaints where circumstances are such that they go beyond the scope of the collective agreement or where matters of public policy under the *Code* are at stake.

[31] In that same decision, the Board undertook a careful analysis of *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, and *New Brunswick* v. *O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967. In those two cases, the Supreme Court of Canada addressed the issue of overlapping and concurrent jurisdiction between courts and arbitrators acting under collective agreements. The Court phrased the test to determine whether an arbitrator has jurisdiction in the following manner:

> ... The issue is not whether the **action**, defined legally, is independent of the collective agreement, but rather whether the **dispute** is one "arising under [the] collective agreement". Where the dispute, regardless of how it may be characterized

restreignent à la fois cette compétence ou les pouvoirs réparateurs de redressement de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.

[28] Compte tenu de ces principes, la pratique antérieure du Conseil consistait rarement à renvoyer des affaires à l'arbitrage. Cependant, comme en fait foi la jurisprudence, le Conseil s'en est écarté dans des décisions plus récentes.

[29] La pratique du Conseil de ne pas renvoyer une affaire à l'arbitrage a été revue dans *Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729). Dans cette affaire, le Conseil a décidé de réévaluer sa pratique à l'égard du paragraphe 98(3) du *Code*:

> ... Le Conseil, lorsqu'il applique les cinq critères énoncés dans *Bell Canada*, est presque obligé d'instruire toutes les plaintes de ce genre. Les membres du Conseil siégeant en l'espèce estiment pour leur part qu'il ne devrait pas en être ainsi. Nous croyons qu'il est peut-être temps pour le Conseil de repenser sa façon d'aborder le paragraphe 98(3) et d'accorder une plus grande priorité aux mécanismes privés de règlement des différends qui doivent obligatoirement être prévus par chaque convention collective aux termes du *Code*...
>
> (page 215)

[30] En 1996, le Conseil s'est dit d'avis, dans *Corporation du Musée canadien des civilisations*, précitée, que si un régime de négociation collective est en place, le Conseil ne devrait statuer que sur les plaintes dont les circonstances sont telles qu'elles vont au-delà de la portée de la convention collective ou dans le cadre desquelles des questions d'ordre public en vertu du *Code* sont en jeu.

[31] Dans la même décision, le Conseil a effectué une analyse approfondie de l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, et de l'arrêt *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967. Dans ces deux arrêts, la Cour suprême du Canada a traité de la question des chevauchements de compétences et des compétences concurrentes entre tribunaux et arbitres qui agissent aux termes de conventions collectives. La Cour a formulé ainsi le critère à utiliser pour déterminer si un arbitre a compétence:

> ... Il ne s'agit pas de savoir si l'**action**, définie en termes juridiques, est indépendante de la convention collective, mais plutôt si le **litige** «résulte [de la] convention collective». Si, peu importe ce dont il peut être qualifié sur le plan juridique, le

legally, arises under the collective agreement, then the jurisdiction to resolve it lies exclusively with the labour tribunal and the courts cannot try it.

(*Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, page 953)

[32] The Board in *Canadian Museum of Civilization Corporation*, *supra*, recognized that while the Court in *Weber* v. *Ontario Hydro*, *supra*, did not deal with the possibility of overlapping jurisdiction between labour relations boards and arbitrators, two institutions specialized in labour relations; it nevertheless clearly stated:

Insofar as the test concentrates only on whether genuine statutory rights are to be defined or reasserted, the answer would be negative. On the other hand, where the emphasis is on determining whether the dispute goes beyond the scope of the collective agreement, the test developed by the Board complies with the Supreme Court's instructions in *Weber*, which clearly held that arbitrators are to have exclusive jurisdiction over disputes arising under the collective agreement. In *Weber*, the Court, per McLachlin J., clearly stated that the courts are not to define or characterize the action legally:

"... the analysis of whether a matter falls within the exclusive arbitration clause must proceed on the basis of the facts surrounding the dispute between the parties, not on the basis of the legal issues which may be framed. ..."

(pages 140; 157; and 143,651-143,652)

[33] The Board, in *Canadian Museum of Civilization Corporation*, *supra*, stated that one must look to the essential character of the dispute when determining whether the matter can be referred to arbitration:

... when examining whether **statutory rights** have to be reaffirmed under the *Code*, the Board is then scrutinizing the possible legal aspects of the dispute and the **rights** flowing from the **statute**, rather than asking itself whether the dispute could be resolved at arbitration, and whether the arbitrator has the power to grant the remedies requested.

Conversely, if considering only whether the matter goes beyond the scope of the collective agreement, the Board will then concentrate on the facts of the dispute, regardless of its legal characterization, as directed by the Supreme Court in the context of court actions. The Board will then determine the "essential character" of the dispute and will be guided, inter alia, by the identity of the parties, the place of conduct, the time of the claim and whether the remedies sought may be granted by an arbitrator. **In general sense, the essential character of the dispute will be found to arise under the collective**

litige résulte de la convention collective, seul le tribunal du travail peut l'entendre, à l'exclusion des cours de justice.

(*Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, page 953)

[32] Dans *Corporation du Musée canadien des civilisations*, précitée, le Conseil a reconnu que bien que la Cour, dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, précité, ne se soit pas prononcée sur la possibilité de chevauchement de compétences entre les commissions des relations du travail et les arbitres, deux institutions spécialisées dans le domaine des relations du travail, elle a néanmoins affirmé clairement ce qui suit:

Dans la mesure où le critère permet seulement de déterminer s'il existe des droits prévus par la loi à définir ou à réaffirmer, la réponse serait négative. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de déterminer si le conflit déborde du champ d'application de la convention collective, le critère élaboré par le Conseil est conforme aux instructions données par la Cour suprême dans l'arrêt *Weber* où la Cour a explicitement précisé que les arbitres doivent jouir d'une compétence exclusive dans le cas des conflits résultant de la convention collective. Dans cet arrêt, la Cour, par l'intermédiaire du juge McLachlin, a clairement affirmé que les tribunaux ne doivent pas définir ou qualifier l'action en termes juridiques:

«... l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties...»

(pages 140; 157; et 143,651-143,652)

[33] Le Conseil, dans *Corporation du Musée canadien des civilisations*, précitée, a déclaré qu'il faut se pencher sur l'«essence» du conflit lorsque l'on décide si l'affaire peut être renvoyée à l'arbitrage:

... pour déterminer si les **droits prévus par la loi** doivent être réaffirmés en vertu du *Code*, le Conseil se trouve à examiner les aspects du conflit qui sont susceptibles d'avoir une incidence juridique et **les droits** découlant de **la loi**, au lieu de se demander si le conflit pourrait être réglé par voie d'arbitrage et si l'arbitre est habilité à accorder la réparation demandée.

Inversement, s'il ne fait que se demander si l'affaire déborde du champ d'application de la convention collective, le Conseil se concentrera alors sur les faits du conflit, quelles qu'en soient les qualités juridiques, comme l'a prescrit la Cour suprême dans le contexte des poursuites en justice. Le Conseil déterminera alors l'«essence» du conflit et sera guidé, notamment, par l'identité des parties, l'endroit où le comportement prend place, la date à laquelle la réclamation a été présentée et si un arbitre peut accorder la réparation demandée. **En règle générale, l'essence du conflit résultera**

agreement if it concerns its application, interpretation, administration or alleged violation.

(pages 140; 157-158; 143,652; emphasis added)

[34] The Board in *Dale Corfield et al.*, [2004] CIRB no. 281, quoted an earlier decision, *Denis Wilson*, *supra*, wherein the Board explained that it can exercise its discretion to defer to arbitration even in cases where it is competent to hear the matter:

> [23] **The fact that an issue can be sent to arbitration does not mean that the Board is not competent to decide a matter of unfair labour practice regarding the same issue. However, the Board also has the authority, depending on the circumstances, to remove itself from hearing the complaint in favour of the grievance process, the intent being not to interfere with the procedure already provided for the collective agreement, which is in keeping with the spirit of the *Canada Labour Code*** (see *Air Canada*, *supra*, pages 13-14; 195-196; and 1220-1221). In this respect the current Board maintains its past practice not to seize itself of a complaint unless the complainant has exhausted all other recourses contained in the collective agreement, including the grievance process. The Board considers that the complaint before it, and its companion complaint pending in arbitration, can be determined in its entirety by the arbitrator. By ceding jurisdiction to the arbitrator, the Board avoids putting itself in the recent situation found in *Eamor*, where there were several contradictory decisions, including two decisions by the Board, one confirming violation of section 37 and another on damages, in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 90 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162); and *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), an arbitrator's decision, confirming dismissal, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, October 29, 1993, unpublished; another before the Federal Court in review of the Board's decision, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; and one before the courts of British Columbia, reviewing the arbitrator's decision in *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; and 98 CLLC 220-056 (C.A. B.C.); all of which demonstrated the paradigm of the absurdity of multiple parallel instances of recourse; and finally before the Supreme Court of Canada, which refused to hear an appeal on the decision rendered by the Court of Appeal of British Columbia.

(page 11; emphasis added)

[35] In a more recent decision, *Canadian National Railway Company* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 315, the Board explained its evolving practice concerning the referral of complaints to the grievance arbitration process. In that particular case, the union filed two complaints of unfair labour practice, alleging violation of sections 50(b) and 94(1) of the *Code* by the employer. The employer requested that the matter be referred to arbitration, pursuant to section 98(3) of the *Code*, since the complaints involved the interpretation and application of the collective

de la convention collective s'il s'agit de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou d'une prétendue inexécution de celle-ci.

(pages 140; 157-158; 143,652; c'est nous qui soulignons)

[34] Le Conseil, dans l'affaire *Dale Corfield et autres*, [2004] CCRI n° 281, citait une décision antérieure, *Denis Wilson*, précitée, dans laquelle le Conseil expliquait qu'il peut exercer sa discrétion de renvoyer une affaire à l'arbitrage même dans les cas où il est compétent pour entendre l'affaire:

> [23] **Ce n'est pas parce qu'une question peut être soumise à l'arbitrage que le Conseil n'a pas compétence pour trancher une plainte de pratique déloyale sur la même question. Toutefois, le Conseil a aussi compétence, selon les conjonctures, pour se dessaisir de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs, le but étant de ne pas s'immiscer dans la procédure prévue à la convention collective, tel que le veut l'esprit du *Code*** (voir *Air Canada*, précitée, pages 15; 195-196; et 1220-1221). Le présent Conseil maintient à cet égard sa pratique passée de ne pas se saisir d'une plainte à moins que le plaignant ait épuisé tous les recours de la convention collective, dont la procédure de règlement des griefs. Le Conseil considère que la présente plainte, dont le pendant a été soumis à l'arbitrage, peut être tranchée entièrement par l'arbitre. En cédant compétence à l'arbitre de grief, le Conseil évite de se retrouver dans la situation récente du cas *Eamor* où plusieurs décisions contradictoires, soit deux décisions du présent Conseil, une qui a confirmé la violation de l'article 37 et une autre qui portait sur les dommages, dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 90 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162); et *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234), celle d'un arbitre de grief confirmant le congédiement, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, 29 octobre 1993, non rapportée; une autre devant la Cour fédérale en révision de la décision du Conseil, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; puis devant les tribunaux de la Colombie-Britannique en révision de la décision de l'arbitre *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; et 98 CLLC 220-056 (C.A. C.-B.); qui a démontré le paradigme de l'absurdité de la multiplication de recours parallèles; et enfin devant la Cour suprême du Canada qui a refusé d'accorder la permission d'appeler de la décision de la Cour d'appel de Colombie-Britannique.

(page 11; c'est nous qui soulignons)

[35] Dans une décision plus récente, *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (2005), décision du CCRI n° 315, non encore rapportée, le Conseil a expliqué l'évolution de sa pratique concernant le renvoi de plaintes à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Dans ce cas particulier, le syndicat a déposé deux plaintes de pratique déloyale de travail dans lesquelles il alléguait la violation de l'alinéa 50b) et du paragraphe 94(1) du *Code* par l'employeur. L'employeur a demandé que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, car

agreement. The union, however, submitted that the grievance arbitration process was no longer effective in resolving disputes arising under the collective agreement since the employer continued to repeatedly violate its provisions. The Board concluded that there was no breach of section 50(b) of the *Code*, but found the presence of unfair labour practice, as the employer had repeatedly breached the same sections of the collective agreement. Despite the fact that the case turned on the application and interpretation of the collective agreement, the Board decided to hear the matter since the grievance procedure seemed to have become ineffective and the Board felt the union was entitled to relief:

> [84] The resolution of disputes is a cooperative effort and is rendered futile where one party is determined to conduct itself without regard to the rights of the other. To the extent where the employer repeatedly breaches the same sections of the collective agreement, even after the interpretation of these sections have been the subject of one or several arbitral awards, the grievance procedure may be said to have become ineffective and the union is entitled to some relief.
>
> (page 33)

V - Conclusion

[36] This unfair labour practice complaint was filed with the Board approximately one year and a half after the signing of the two collective agreements. They were signed on May 9, 2003, and expire in 2006.

[37] At issue in this case is the entitlement of the CEP's members to an early retirement plan. This issue cannot be resolved without a comprehensive review of the collective agreements. Interpreting the relevant portions of those agreements falls squarely within the jurisdiction of an arbitrator.

[38] The CEP argues that the early retirement plan constitutes a change to the pension plan. The Expertech - CEP collective agreements, which are still in effect, make reference to the pension plan in articles 25.03 and 25.04 respectively. The latter states that "[a]ny changes to benefits will be reviewed with the Union and shall be subject to agreement between the parties." The CEP has filed two policy grievances in relation to the company's failure to implement the early retirement plan and forty

les plaintes portaient sur l'interprétation et l'application de la convention collective. Toutefois, le syndicat a fait valoir que la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ne permettait plus de régler efficacement les différends survenant dans le cadre de la convention collective, car l'employeur avait continué d'enfreindre à maintes reprises ses dispositions. Le Conseil a jugé que l'alinéa 50b) du *Code* n'avait pas été violé, mais a conclu à l'existence d'une pratique déloyale de travail, l'employeur ayant enfreint à plusieurs reprises les mêmes dispositions de la convention collective. Malgré le fait que l'affaire portait sur l'application et l'interprétation de la convention collective, le Conseil a décidé de se saisir de l'affaire, car la procédure de règlement des griefs semblait être devenue inefficace, et le Conseil estimait que le syndicat avait droit à un redressement:

> [84] Le règlement des différends est un processus qui nécessite la collaboration des deux parties et qui perd sa raison d'être dès lors que l'une d'elles agit au mépris des droits de l'autre. Pour peu que l'employeur continue de contrevenir aux mêmes dispositions de la convention collective, même après que leur interprétation a fait l'objet d'une ou de plusieurs décisions arbitrales, on peut donc dire que la procédure de règlement des griefs est devenue inefficace et que le syndicat a droit à un redressement.
>
> (page 33)

V - Conclusion

[36] La présente plainte de pratique déloyale de travail a été déposée auprès du Conseil environ un an et demi après la signature des deux conventions collectives. Elles ont été signées le 9 mai 2003 et prennent fin en 2006.

[37] Le litige en l'espèce porte sur le droit des membres du SCEP à un régime de retraite anticipée. Il est impossible de régler ce litige sans procéder à une étude exhaustive des conventions collectives. L'interprétation des clauses pertinentes de ces conventions relève clairement de la compétence d'un arbitre.

[38] Le SCEP fait valoir que le régime de retraite anticipée représente un changement au régime de retraite. Les conventions collectives intervenues entre Expertech et le SCEP, qui sont toujours en vigueur, renvoient au régime de retraite dans les clauses 25.03 et 25.04 respectivement. La clause 25.04 prévoit que «[t]ous les changements aux avantages sociaux seront revus avec le Syndicat et doivent faire l'objet d'une entente entre les parties» (traduction). Le SCEP a

additional grievances have been filed regarding this matter.

[39] The Board is of the view that the essential character of this dispute concerns the application and interpretation of the collective agreements.

[40] In order to determine whether the CEP's members are entitled to the early retirement plan, one must interpret the provisions of the two collective agreements. This determination lies at the heart of the present dispute. The Board does not consider it appropriate to engage in such an exercise given the nature of the issue raised, the circumstances surrounding this complaint and the fact that grievances have been filed that deal with this issue. Contrary to *Canadian National Railway Company*, *supra*, there is no evidence of the employer repeatedly breaching the collective agreement in the present matter or ignoring the arbitrator's award, since no such award has yet been rendered.

[41] An extensive review of the jurisprudence dealing with the issue as to whether pension plans, or changes thereto, form part of a collective agreement can be found in *Teamsters, Local 132* v. *Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. No. 115 (QL). Arbitrator Howe stated at paragraph 38 of that decision that "each case must ultimately be decided on the basis of the applicable collective agreement language."

[42] As the Board stated in *Nolisair International Inc. (National Canada)* (1992), 90 di 99 (CLRB no. 976), "[t]his decision should not be construed to mean that the Board could not or ought not proceed in certain circumstances to interpret the collective agreement" (page 108). Even though the Board may be competent to hear the case at hand, or to defer the matter pursuant to section 16(*l*.1) of the *Code*, the Board is removing itself from hearing the complaint in favour of the grievance process.

[43] For these reasons, the Board refuses, pursuant to section 98(3) of the *Code*, to determine the unfair labour practice complaint filed by the CEP on November 9, 2004. The complaint is therefore dismissed.

présenté deux griefs de principe relativement au défaut de la société de mettre en place le régime de retraite anticipée. En outre, quarante griefs supplémentaires ont été présentés en ce qui a trait à cette question.

[39] Le Conseil estime que l'essence de ce différend réside dans l'application et dans l'interprétation des conventions collectives.

[40] Pour décider si les membres du SCEP ont droit au régime de retraite anticipée, il faut interpréter les dispositions des deux conventions collectives. Cette décision est au coeur du présent différend. Le Conseil considère qu'il ne convient pas de se livrer à un tel exercice compte tenu de la nature de la question soulevée, des circonstances entourant la présente plainte et du fait que des griefs portant sur cette question ont été présentés. Contrairement à la situation évoquée dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, il n'existe pas de preuve que l'employeur a contrevenu à plusieurs reprises à la convention collective dans la présente affaire ou a fait fi de la décision arbitrale, car aucune décision du genre n'a encore été rendue.

[41] On trouve dans la décision *Teamsters, Local 132* c. *Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. n° 115 (QL), une étude exhaustive de la jurisprudence visant à déterminer si les régimes de retraites, ou les changements apportés à ceux-ci, font partie d'une convention collective. L'arbitre Howe a déclaré au paragraphe 38 de cette décision que «en définitive, chaque affaire doit être tranchée en fonction du libellé de la convention collective applicable» (traduction).

[42] Comme l'énonçait le Conseil dans *Nolisair International Inc. (National Canada)* (1992), 90 di 99 (CCRT n° 976), «[l]a présente décision ne signifie pas que le Conseil ne peut ni ne doit, en certaines circonstances, faire la démarche d'interpréter la convention collective» (page 108). Même si le Conseil peut être saisi de l'affaire en l'espèce ou la renvoyer en vertu de l'alinéa 16*l*.1) du *Code*, le Conseil se dessaisit de l'audition de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs.

[43] Pour ces motifs, le Conseil refuse, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, de trancher la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le SCEP le 9 novembre 2004. La plainte est par conséquent rejetée.

Dissent of Ms. Laraine C. Singler, Member

[44] The majority decision views the present complaint as one narrowly confined to a difference between the parties concerning the interpretation or application of their collective agreements and does not consider whether there are any matters of public policy under the *Code* at stake. The latter is an important consideration underlying the Board's policy and practice in respect to the exercising of its discretion to refuse to determine a complaint made under section 97.

[45] In coming to its conclusion, the majority also emphasizes that the union filed the present complaint some 18 months after the parties signed their collective agreements on May 9, 2003 [paragraph 36 above]. The timing of the union's complaint is to be expected and consistent with the chronology of events. The CEP had not negotiated the early retirement pension improvements for the Bell Canada employees it represents - a **future** benefit the union claims Expertech had promised it would match - **until August 19, 2004**. The CEP acted expeditiously in bringing this to Expertech's attention and filed the present complaint less than two months after Expertech verbally advised it would not be matching Bell Canada's 2004 Voluntary Early Retirement Plan (VER)/Special Transition Provisions (STP).

[46] I do not believe this an appropriate case for the Board to refuse to determine a complaint. The dispute before the Board does not primarily concern the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreements. It is not the narrow question of whether the collective agreements obligate Expertech to provide a voluntary early retirement plan to its employees or whether the Bell Canada pension plan or subsequent amendments thereto form part of the collective agreement [paragraphs 1, 37, 40 and 41 above]. Rather, the present complaint concerns what transpired prior to the signing of the collective agreements.

[47] The matter before the Board raises two fundamental questions. Did Expertech contravene section 50(a) of the *Code* by misleading the union during collective bargaining that it would match any future pension plan improvements applicable to Bell Canada employees represented by the CEP? Have Expertech's actions or conduct (whether intended or

Dissidence de M^me^ Laraine C. Singler, Membre

[44] Selon la décision de la majorité, la présente plainte est étroitement confinée à un désaccord entre les parties relativement à l'interprétation ou à l'application de leurs conventions collectives. En outre, la décision de la majorité ne vise pas à établir si des questions d'ordre public sont en jeu en vertu du *Code*. Ce dernier élément constitue un facteur important qui sous-tend la politique et la pratique du Conseil à l'égard de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de refuser de statuer sur une plainte déposée en vertu de l'article 97.

[45] En tirant sa conclusion, la majorité met également en relief le fait que le syndicat a déposé la présente plainte quelque 18 mois après que les parties ont signé leurs conventions collectives, soit le 9 mai 2003 [paragraphe 36 des motifs]. Le choix du moment de la plainte déposée par le syndicat doit être prévu et cohérent avec la chronologie des événements. Le SCEP n'avait pas négocié les améliorations au régime de retraite anticipée pour les employés de Bell Canada qu'il représente - un avantage **à venir** que, au dire du syndicat, Expertech avait promis d'égaler - **avant le 19 août 2004**. Le SCEP a rapidement porté cette question à l'attention d'Expertech et a déposé la présente plainte moins de deux mois après qu'Expertech l'eut informé de vive voix qu'elle n'égalerait pas le régime de retraite anticipée volontaire (RAV) et les dispositions transitoires spéciales (DTS) mis de l'avant par Bell Canada en 2004.

[46] Je ne crois pas que, dans le présent cas, le Conseil devrait refuser de statuer sur la plainte. Le différend soumis au Conseil ne touche pas essentiellement l'application, l'interprétation ou la prétendue violation des conventions collectives. Il ne s'agit pas de trancher la question étroite visant à déterminer si les conventions collectives obligent Expertech à offrir un régime de retraite anticipée volontaire à ses employés ou si le régime de retraite de Bell Canada ou ses modifications ultérieures font partie de la convention collective [paragraphes 1, 37, 40 et 41 précédents]. La présente plainte porte plutôt sur ce qui s'est produit avant la signature des conventions collectives.

[47] L'affaire soumise au Conseil soulève deux questions fondamentales. La société Expertech a-t-elle contrevenu à l'alinéa 50a) du *Code* en trompant le syndicat pendant la négociation collective en affirmant qu'elle égalerait toute amélioration éventuelle au régime de retraite applicable aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP? Les gestes ou la

not) undermined the union's credibility in the eyes of its members thereby interfering with the union's representation of its members contrary to section 94(1)(a) of the *Code*?

[48] In my view, the essential nature of the complaint is Expertech's alleged violation of its statutory obligations to bargain in good faith the two collective agreements now in effect and not to interfere with the union's representation of its members. These are the substantive issues, regardless of whether a collective agreement provision is raised by the union or may potentially come into play in the determination of the complaint. The essence of the complaint remains the duty to bargain in good faith under section 50(a) of the *Code* and an employer's obligation not to interfere in a trade union in accordance with section 94(1)(a). These are two statutory requirements that go to the very core of the public policies upon which the *Code* is based. Thus, the complaint raises serious matters of public policy and ones over which the Board has sole jurisdiction. To refuse to determine this matter is to deny the CEP access to the very forum Parliament authorized to deal with and redress such matters.

[49] Article 4(a) of Expertech's April 15, 2003, Final Offer of Settlement (cited at paragraph 8 above) is not a provision contained in the collective agreements. Rather, it represents Expertech's undertaking in bargaining in respect to future pension plan changes that may apply to Bell Canada employees represented by the CEP. This is what is often described in collective bargaining parlance as a "me too" provision or commitment to match or parallel a future benefit or change negotiated in respect to another group of employees. Article 4(a) is not the precursor to and its wording is distinguishable from article 25 clauses (cited at paragraphs 5 and 10 above) that were already in effect and remained unchanged in the renewed collective agreements.

[50] Briefly, the sequence of events leading to the present complaint is as follows. On May 9, 2003, after ratifying the Final Offer of Settlement, the CEP signed the resulting collective agreements with Expertech. On September 10, 2003, the CEP signed a collective agreement for the Bell Canada Operator Services bargaining unit, which included a "me too" provision to

conduite d'Expertech (voulus ou non) ont-ils miné la crédibilité du syndicat aux yeux de ses membres, nuisant ainsi à la représentation par le syndicat de ses membres en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*?

[48] Selon moi, l'essence de la plainte réside dans la prétendue violation par Expertech de ses obligations légales de négocier de bonne foi les deux conventions collectives qui sont maintenant en vigueur et de ne pas entraver la représentation par le syndicat de ses membres. Telles sont les questions de fond, peu importe qu'une clause de la convention collective soit soulevée ou non par le syndicat ou qu'elle puisse ou non jouer un rôle dans la détermination de la plainte. L'essence de la plainte demeure l'obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code* et l'obligation de l'employeur de ne pas s'ingérer dans les affaires d'un syndicat, comme le prévoit l'alinéa 94(1)a). Ce sont deux exigences légales qui sont au coeur même des politiques publiques sur lesquelles s'appuie le *Code*. La plainte soulève donc de graves questions d'ordre public sur lesquelles le Conseil a compétence exclusive. Refuser de statuer sur cette question équivaut à nier au SCEP l'accès à la tribune même que le Parlement a autorisé à traiter de ces questions et à accorder un redressement.

[49] La clause 4a) de l'offre définitive de règlement présentée par Expertech le 15 avril 2003 (citée au paragraphe 8 qui précède) n'est pas une clause que renferment les conventions collectives. Il s'agit plutôt d'un engagement de négociation pris par Expertech relativement aux changements éventuels apportés au régime de retraite qui peuvent s'appliquer aux employés de Bell Canada représentés par le SCEP. C'est ce que l'on décrit fréquemment en termes de négociation collective comme une disposition «d'équivalence» ou comme un engagement d'égaler un avantage éventuel ou un changement négocié relativement à un autre groupe d'employés. La clause 4a) n'est pas le précurseur des clauses de l'article 25 (cité aux paragraphes 5 et 10 précédemment) et son libellé peut être distingué de ces clauses, qui étaient déjà en vigueur et qui sont demeurées inchangées lors du renouvellement des conventions collectives.

[50] En des termes brefs, la séquence des événements qui ont mené à la présente plainte est la suivante. Le 9 mai 2003, après avoir ratifié l'offre définitive de règlement, le SCEP a signé les conventions collectives qui en ont découlé avec Expertech. Le 10 septembre 2003, le SCEP a signé une convention collective relative à l'unité de négociation du service des

make "any necessary changes that would be required" to the pension plan covering those employees "to reflect any changes that could result from the renewal of the Craft and Services Collective Agreement" with Bell Canada. The CEP and Bell Canada commenced bargaining for the Craft and Services bargaining unit on October 15, 2003, and signed a memorandum of agreement providing for the implementation of the Bell Canada 2004 VER/STP on August 19, 2004. On the same day, the CEP and Bell Canada signed a memorandum implementing the same plans for the Operator Services unit.

[51] The parties are at odds as to extent of Expertech's commitment during collective bargaining. Expertech emphatically states that at no time did these negotiations include or intend to cover discussions about an early retirement program [paragraph 16 above]. On the other hand, the CEP submits that Expertech committed itself to follow any changes the union negotiated in subsequent collective bargaining with Bell Canada. The union says that, during bargaining, it made it clear to Expertech that one of the changes it was seeking would be an ability to retire early with an unreduced pension and that their discussions clearly contemplated an early retirement option. These opposing viewpoints can only be reconciled by the Board hearing evidence.

[52] The CEP alleges that by refusing to implement the Bell Canada early retirement plans, Expertech has reneged on the undertaking it gave **during** the renewal bargaining of the collective agreements presently in force. The union subsequently negotiated an early retirement benefit for the Bell Canada employees and now expects Expertech to match this improvement in accordance with its understanding of Expertech's commitment at the time of the final offers of settlement. The CEP argues that Expertech's failure to match the Bell Canada early retirement plan constitutes a breach of the duty to bargain in good faith under section 50(a) as well as interference with the union's representation of its membership contrary to section 94(1)(a).

téléphonistes de Bell Canada qui comportait une clause d'«équivalence» pour effectuer «les changements nécessaires qui seraient exigés» (traduction) au régime de retraite régissant les employés «pour refléter les modifications qui pourraient découler du renouvellement de la convention collective à l'égard du personnel de métier et préposés au service» (traduction) avec Bell Canada. Le SCEP et Bell Canada ont entrepris des négociations pour l'unité de négociation du personnel de métier et préposés au service en date du 15 octobre 2003, et ont signé un protocole d'entente prévoyant la mise en oeuvre du RAV/DTS 2004 de Bell Canada le 19 août 2004. Le même jour, le SCEP et Bell Canada ont signé un protocole de mise en oeuvre des mêmes régimes pour l'unité du service des téléphonistes.

[51] Les parties ne peuvent s'entendre sur la portée de l'engagement d'Expertech pendant la négociation collective. Expertech affirme catégoriquement que ces négociations n'ont jamais inclus ou n'ont jamais été censées englober les pourparlers au sujet d'un programme de retraite anticipée [paragraphe 16 qui précède]. Par ailleurs, le SCEP soutient qu'Expertech s'est engagée à suivre tous les changements négociés par le syndicat au cours de la négociation collective ultérieure avec Bell Canada. Le syndicat soutient qu'au cours de la négociation, il a dit clairement à Expertech que l'un des changements qu'il demandait équivalait à la possibilité de prendre une retraite anticipée sans que le régime de retraite ne soit diminué, et que leurs discussions envisageaient nettement une option de retraite anticipée. Ces points de vue opposés ne peuvent être conciliés que par l'audition de la preuve par le Conseil.

[52] Le SCEP soutient qu'en refusant de mettre en oeuvre les régimes de retraite anticipée de Bell Canada, Expertech a manqué à son engagement pris **pendant** la négociation entourant le renouvellement des conventions collectives qui sont actuellement en vigueur. Le syndicat a ensuite négocié une prestation de retraite anticipée pour les employés de Bell Canada et s'attend maintenant à ce qu'Expertech égale cette amélioration conformément à sa compréhension de l'engagement d'Expertech au moment des offres définitives de règlement. Le SCEP fait valoir que le défaut d'Expertech d'égaler le régime de retraite anticipée de Bell Canada constitue une violation de l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) et de l'ingérence dans la représentation, par le syndicat, de ses membres en contravention de l'alinéa 94(1)a).

[53] An arbitrator does not have jurisdiction over these statutory requirements. In any event, there is no evidence the union's grievances have even been referred to arbitration let alone whether an arbitrator has seized jurisdiction to decide these grievances. The Board is only aware that grievances have been filed and has no knowledge of their current status.

[54] Additionally, it is not clear whether Expertech agrees an arbitrator has jurisdiction over the grievances. Although the CEP raised this concern directly, Expertech has not clarified its position. The employer's silence in this regard should be taken into consideration, particularly as the final offer of settlement at issue does not form part of the collective agreement under which differences between the parties can be referred to arbitration for final settlement concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention. It is not it clear an arbitrator has the authority to fully resolve the present complaint in that it may reach beyond the collective agreement or involve Expertech's relationship with a third party, namely Bell Canada. Consequently, there is some question the "matter" before the Board (described by the majority in paragraph 1 above as being "whether Expertech is obliged to provide an early retirement plan to the CEP's members") could be referred by the CEP pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[55] *Dale Corfield et al.*, *supra* (cited at paragraph 34 above) is a recent Board decision that examines the Board's discretionary authority under section 98(3) and reviews the practice in previous Board decisions. In that case, the Board was not being asked to determine whether the matter could be referred to arbitration, but rather to defer to the arbitration decision already made. Although the issues before the arbitrator "arose from the same factual background" as the unfair labour practice complaint, the Board nonetheless decided to hear the matter as it was not clear the arbitration decision considered the discipline grievance in the context of the sections of the *Code* that were the subject of the complaint.

[56] The *Dale Corfield et al.*, *supra*, decision also rejects the notion that an arbitrator has exclusive jurisdiction in employment-related matters or that the Board is precluded from hearing an alleged violation of

[53] Un arbitre n'a pas compétence sur ces exigences légales. Quoi qu'il en soit, il n'existe aucune preuve que les griefs du syndicat ont été renvoyés à l'arbitrage, et encore moins qu'un arbitre possède la compétence de statuer sur ces griefs. Le Conseil sait seulement que des griefs ont été présentés et ignore où ils en sont présentement.

[54] En outre, on ne sait pas très bien si Expertech est d'accord sur le fait qu'un arbitre a compétence relativement aux griefs. Quoique le SCEP ait soulevé directement cette préoccupation, Expertech n'a pas clarifié sa position. Le silence de l'employeur à cet égard devrait être pris en compte, en particulier du fait que l'offre définitive de règlement en litige ne fait pas partie de la convention collective aux termes de laquelle les divergences entre les parties peuvent être renvoyées à l'arbitrage en vue d'un règlement définitif relativement à son interprétation, à son application ou à sa prétendue violation. On ne sait pas clairement si un arbitre possède le pouvoir de régler pleinement la présente plainte en ce sens que celle-ci peut aller au-delà de la convention collective ou impliquer des rapports d'Expertech avec un tiers, à savoir Bell Canada. Par conséquent, on s'interroge quant à savoir si la «question» soumise au Conseil (décrite par la majorité au paragraphe 1 qui précède, soit «si Expertech est tenue d'offrir un régime de retraite anticipée aux membres du SCEP») pourrait être renvoyée à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage par le SCEP aux termes d'une convention collective.

[55] L'affaire *Dale Corfield et autres*, précitée (citée au paragraphe 34 qui précède) est une décision récente dans laquelle le Conseil s'est penché sur son pouvoir discrétionnaire sous le régime du paragraphe 98(3) et a revu la pratique adoptée dans ses décisions antérieures. Dans cette affaire, le Conseil ne s'est pas fait demander de trancher si l'affaire pouvait être renvoyée à l'arbitrage, mais plutôt de faire preuve de retenue à l'égard de la décision arbitrale déjà prise. Bien que les questions ayant été soumises à l'arbitre «découlaient du même contexte factuel» (traduction) que la plainte de pratique déloyale de travail, le Conseil a néanmoins décidé de se saisir de l'affaire, car on ne savait pas très bien si la décision arbitrale avait examiné le grief concernant une mesure disciplinaire dans le contexte des dispositions du *Code* visées par la plainte.

[56] La décision *Dale Corfield et autres*, précitée, rejette également la notion selon laquelle un arbitre possède une compétence exclusive en matière d'emploi ou selon laquelle le Conseil ne peut se saisir d'une

the *Code* in cases where the same or related issue can be brought before an arbitrator in accordance with the expressed or implied provisions of a collective agreement:

> [11] The Supreme Court's findings in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, suggest that arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes. However, the Court did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter. On the contrary, Iacobucci J. expressly pointed out that no finding would be made with regards to exclusive or concurrent jurisdiction:
>
> "I also note that the Ontario Human Rights Commission has intervened in this appeal for the purpose of ensuring that its jurisdiction is not ousted because the aggrieved employee is a party to a collective agreement over which the Board has jurisdiction. The Commission submits that if the Court finds that the grievance is arbitrable, the Board and the Commission have concurrent jurisdiction. In my view, it is unnecessary to determine this matter at the present time. Consequently, in concluding that a grievance arbitrator has the power and responsibility to enforce the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* in this case, I make no holding on whether the jurisdiction of the Human Rights Commission is ousted by that of the Board.
>
> (page 170)"
>
> [12] The Board is, therefore, not automatically prevented or estopped, as a consequence of the ruling in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions, expressed or implied, of a collective agreement.
>
> (page 6)

[57] The majority decision distinguishes *Canadian National Railway Company*, *supra*, on the basis there is no evidence of either the ineffectiveness of the grievance procedure or repeated employer breaches of the collective agreement in the present matter [paragraphs 35 and 40 above]. The key point of that earlier case is that the Board came to those conclusions **after** it heard the merits of the complaint, having reserved ruling on a preliminary motion to defer to arbitration.

[58] The majority decision has come to the conclusion that the present matter is strictly an interpretation of the relevant provisions of the collective agreements without

prétendue violation du *Code* dans les cas où la même question ou une question connexe peut être portée devant un arbitre conformément aux dispositions expresses ou implicites d'une convention collective:

> [11] Les conclusions de la Cour suprême dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. Cependant, la Cour n'est pas allée jusqu'à conclure que l'arbitre exerce une compétence exclusive sur la question. Au contraire, le juge Iacobucci a affirmé explicitement que la Cour avait décidé de ne pas statuer sur la question de la compétence exclusive ou concurrente:
>
> «Je souligne en outre que la Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue en l'espèce afin de s'assurer que sa compétence ne soit pas écartée parce que l'employée lésée est assujettie à une convention collective à l'égard de laquelle le Conseil a compétence. Elle fait valoir que, si la Cour conclut que le grief est arbitrable, le Conseil et elle-même ont compétence concurrente. À mon sens, il est inutile de trancher cette question pour le moment. Par conséquent, en concluant que l'arbitre des griefs a le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* en l'espèce, je ne statue pas sur la question de savoir si la compétence de la Commission des droits de la personne est écartée par celle du Conseil.
>
> (page 170)»
>
> [12] Par conséquent, le Conseil, en raison de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, n'est pas automatiquement préclus d'entendre une question qui découle de la violation d'une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions, explicites ou implicites, d'une convention collective.
>
> (page 6)

[57] La décision de la majorité établit une distinction par rapport à l'affaire *Compagne des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, basée sur le fait qu'il n'existe pas de preuve de l'inefficacité de la procédure de règlement des griefs ou de violations répétées, par l'employeur, de la convention collective dans la présente affaire [paragraphes 35 et 40 qui précèdent]. L'élément clé de cette affaire antérieure est que le Conseil en est venu à ces conclusions **après** avoir entendu la plainte sur le fond, ayant pris en délibéré sa décision sur la requête préliminaire de renvoyer la question à l'arbitrage.

[58] La majorité a statué que la présente affaire porte strictement sur l'interprétation des dispositions pertinentes des conventions collectives sans se reporter

any reference to the principles contained in sections 50(a) and 94(1)(a) of the *Code*.

[59] The Board alone has the statutory authority to consider whether the *Code* has been breached and, in the present case, should do so even if this requires the Board to interpret the final settlement offer or related provisions of the collective agreements. In view of the fact the present matter raises an issue of public policy and does not primarily concern the application, interpretation, administration or alleged violation of the collective agreements, this is a case where I consider it inappropriate for the Board to refuse to hear the union's complaint. This is particularly so when one party has not been forthcoming about whether it agrees an arbitrator has jurisdiction over the grievances and there is some question about the arbitrator's authority to grant the remedy sought by the union.

[60] Consequently, I would, as the Board did in *Canadian National Railway Company*, *supra*, hear the merits of the present complaint **before** deciding whether the issues raised are more properly dealt with by arbitration. Alternatively, I would suspend consideration of the complaint under 16(*l*.1) of the *Code* until arbitration is completed. This alternative proposition would accommodate any concern that arbitration is the preferable forum to interpret the agreement reached by the parties, while ensuring the Board retains jurisdiction to deal with the complaint in the event the issues raised cannot be fully addressed or remedied through arbitration. There would be no harm to the respondent caused by the Board's retaining jurisdiction in this matter, as opposed to the potential harm the complainant may suffer as a consequence of the majority's refusal to determine the present matter.

aux principes que renferment les alinéas 50a) et 94(1)a) du *Code*.

[59] Le Conseil seul possède le pouvoir conféré par la loi de déterminer si le *Code* a été enfreint et, en l'espèce, il devrait le faire même si cela l'oblige à interpréter l'offre de règlement définitif ou les clauses connexes des conventions collectives. Compte tenu du fait que la présente affaire soulève une question d'ordre public et qu'elle ne touche pas essentiellement l'application, l'interprétation ou la prétendue violation des conventions collectives, j'estime qu'il est inopportun pour le Conseil, en l'espèce, de refuser de se saisir de la plainte du syndicat. C'est particulièrement le cas lorsqu'une partie ne s'est pas montrée bien disposée à dire si elle reconnaît qu'un arbitre a compétence sur les griefs et que l'on s'interroge sur le pouvoir de l'arbitre d'accorder le redressement demandé par le syndicat.

[60] Par conséquent, j'entendrais la présente plainte sur le fond comme l'a fait le Conseil dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, **avant** de décider si les questions soulevées seraient mieux réglées à l'arbitrage. Subsidiairement, je reporterais à plus tard la décision quant à la plainte en vertu de l'alinéa 16*l*.1) du *Code*, jusqu'à ce que l'arbitrage soit terminé. Cette proposition subsidiaire permettrait d'atténuer les préoccupations selon lesquelles l'arbitrage est la tribune que l'on doit privilégier pour interpréter l'entente conclue entre les parties, tout en assurant au Conseil de conserver sa compétence à trancher la plainte dans l'éventualité où les questions soulevées ne peuvent être tout à fait réglées ni faire l'objet de redressement dans le cadre de l'arbitrage. L'intimé ne subirait aucun préjudice du fait que le Conseil demeure saisi de l'affaire, alors que le plaignant risque de subir un préjudice du fait du refus, par la majorité, de statuer sur la présente affaire.

CASES CITED

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97)

Bordeleau (Guy Paul) et al., [2001] CIRB no. 142

Canada Post Corporation (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729)

Canadian Museum of Civilization Corporation (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181)

AFFAIRES CITÉES

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97)

Bordeleau (Guy Paul) et autre, [2001] CCRI n° 142

Canadian National Railway Company (2005), décision du CCRI n° 315, non encore rapportée

Corfield (Dale) et autres, [2004] CCRI n° 281

Canadian National Railway Company (2005), as yet unreported CIRB decision no. 315

Corfield (Dale) et al., [2004] CIRB no. 281

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

New Brunswick v. *O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967

Nolisair International Inc. (Nationair Canada) (1992), 90 di 99 (CLRB no. 976)

Teamsters, Local 132 v. *Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. No. 115 (QL)

TELUS Communications Inc., [2003] CIRB no. 222

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

Wilson (Denis), [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.16(*l*.1); 50, 50(a), 50(b); 57(1); 60(1)(b); 94(1)(a); 97, 97(1); 98(3)

Corporation du Musée canadien des civilisations (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d); et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181)

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Nolisair International Inc. (Nationair Canada) (1992), 90 di 99 (CCRT n° 976)

Nouveau-Brunswick c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967

Société canadienne des postes (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729)

Teamsters, Local 132 c. *Unilever Canada (Pension Calculation Grievance)*, [2005] O.L.A.A. n° 115 (QL)

TELUS Communications Inc., [2003] CCRI n° 222

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

Wilson (Denis), [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16*l*.1); 50, 50a), 50b); 57(1); 60(1)b); 94(1)a); 97, 97(1); 98(3)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian First Nations Police Association,
applicant,
and
Treaty Three Police Service,
employer
comprising the following First Nation Territories
Big Grassy First Nation Territory; Couchiching First Nation Territory; Big Island Lake Cree First Nation Territory; Grassy Narrows First Nation Territory; Naicatchewenin First Nation Territory; Northwest Angle Reserve First Nation Territory; Wauzhushk Onigum First Nation Territory; Seine River First Nation Territory; Iskatewizaagegan (Shoal Lake No. 39) First Nation Territory; Iskatewizaagegan (Shoal Lake No. 40) First Nation Territory; Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory; Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory,

CITED AS: Treaty Three Police Service

Board File: 24983-C

Decision no. 338
November 4, 2005

Application for review under section 18 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Review of bargaining units - Sale of business - Definition of business - Practice and procedure - First Nations policing - The union requests that it be recognized as the exclusive bargaining agent of all employees of the newly constituted employer, which replaces individual police services that were previously offered by 14 First Nations territories - The union is currently certified as the bargaining agent for 12 of the 14 bargaining units that are the subject of this application - The union also filed applications for certification for the two other First Nations Territories - The Board determined that the term "business" as used in the sections 2 and 44 of the *Code* is sufficiently comprehensive to include policing as a "business" - The successorship provisions under the *Code*, as they affect

Motifs de décision

Canadian First Nations Police Association,
requérante,
et
Service de police de Treaty Three,
employeur
englobant les territoires des Premières nations suivants
Territoire des Premières nations de Big Grassy; Territoire des Premières nations de Couchiching; Territoire des Premières nations de Big Island Lake Cree; Territoire des Premières nations de Grassy Narrows; Territoire des Premières nations de Naicatchewenin; Territoire des Premières nations de Northwest Angle Reserve; Territoire des Premières nations de Wauzhushk Onigum; Territoire des Premières nations de Seine River; Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 39); Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 40); Territoire des Premières nations de Wabaseemoong (Islington); Territoire des Premières nations de Naotkamegwanning (Whitefish Bay),

CITÉ : Service de police de Treaty Three

Dossier du Conseil : 24983-C

Décision n° 338
le 4 novembre 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Révision des unités de négociation - Vente d'entreprise - Définition d'entreprise - Pratique et procédure - Services de police des Premières nations - Le syndicat demande à être reconnu comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'employeur nouvellement constitué, qui remplace les services policiers distincts qui étaient auparavant offerts par 14 territoires des Premières nations - Le syndicat est actuellement accrédité à titre d'agent négociateur de 12 des 14 unités de négociation faisant l'objet de la présente demande - Le syndicat a en outre présenté des demandes d'accréditation concernant les deux autres territoires des Premières nations - Le Conseil a statué que le terme « entreprise » tel qu'il est utilisé aux articles 2 et 44 du *Code* est suffisamment vaste pour y

free collective bargaining through the support of freedom of association, are central to the fundamental right of employees to be represented by a union and not be adversely affected by corporate changes that may take place - These provisions prevent the undermining of bargaining rights within the context of ordinary business transactions - The employer's argument that the transfer of 14 police services to a single police service does not constitute a "transfer" or a "sale," is not supported by the interpretation given by the Courts and the Board - It is now well established that the transfer or other disposition of a business, as contemplated by section 44(1) of the *Code*, is a broad concept that goes beyond the signing of a formal contract of sale and can take many other forms, including, in this case, a reorganization with a new treaty group under a single police authority - The facts in this matter are uncontested - The new single police authority provides the same police services over the same territories as before - There is a continuity of business between the previous individual band territories and the new police service, as intended by the legislation and interpreted by the jurisprudence - The creation of a unified police force as a more efficient way of doing business cannot be a means of setting aside employees' rights to continue to be represented by their bargaining agent - The employer has made overtures to conclude a collective agreement with the union and this is sufficient to find that the employer has acknowledged the trade union as the representative of its police officers - The union has the support of a majority of the employees in the bargaining unit it wishes to represent - The Board finds the union should be recognized as the bargaining agent of all employees of the police service, excluding inspectors, civilians, and those above the rank of inspector, and attaches a certification order to the decision.

inclure les services de police - Les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur, en tant que dispositions qui influent sur la pratique des libres négociations collectives en appuyant la liberté d'association, sont essentielles à la sauvegarde du droit fondamental des employés d'être représentés par un syndicat, et de ne pas subir de préjudice à cause de changements organisationnels pouvant survenir - Ces dispositions protègent les droits de négociation dans le contexte d'activités commerciales ordinaires - L'argument de l'employeur voulant que le transfert de 14 services de police à un seul et unique service ne constitue pas un « transfert » ou une « vente » n'est pas étayé par l'interprétation donnée par les tribunaux et par le Conseil - Il est maintenant bien établi que le transfert ou autre forme de disposition d'une entreprise au sens du paragraphe 44(1) du *Code* est un vaste concept qui va au-delà de la signature d'un contrat de vente officiel et qui peut prendre beaucoup d'autres formes, y compris, dans ce cas-ci, une réorganisation avec un nouveau groupe régi par un traité et relevant d'une seule et unique administration policière - Les faits en l'espèce ne sont pas contestés - La nouvelle administration policière unique fournit les mêmes services de police sur les mêmes territoires qu'avant - Il y a une continuité d'entreprise entre les précédents territoires de bandes distincts et le nouveau service de police, ce qui correspond à l'esprit de la loi et à l'interprétation de la jurisprudence - La création d'un service de police unifié comme moyen plus efficace de mener à bien une entreprise ne saurait être considérée comme un moyen de faire fi des droits des employés de continuer à être représentés par leur agent négociateur - L'employeur s'est montré réceptif à la conclusion d'une convention collective avec le syndicat et c'est suffisant pour conclure que l'employeur a reconnu le syndicat comme représentant de ses policiers - Le syndicat a l'appui de la majorité des employés qui sont visés par l'unité de négociation qu'elle souhaite représenter - Le Conseil conclut que le syndicat doit être reconnu comme l'agent négociateur de tous les employés du service de police, à l'exclusion des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur, et joint l'ordonnance d'accréditation à la décision.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) (the Code)*.

Le Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing

L'article 16.1 du *Code* accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il y a lieu de tenir une

is required to adjudicate a matter. The Board's exercise of its discretion is based on the content of the submissions and the complexity of the matter. In this matter, the Board is of the view that the parties' written submissions are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mrs. Kelly L. Graham, for the Canadian First Nations Police Association;
Mr. B.M. Richardt, for the Treaty Three Police Service.

I - The Application

[1] This matter concerns an application for review filed by the Canadian First Nations Police Association (CFNPA or the union), requesting that it be recognized as the exclusive bargaining agent for all employees of the newly constituted Treaty Three Police Service (the employer), which commenced operation on April 1, 2003. The Treaty Three Police Service replaces the individual police services that were previously offered by 14 First Nations territories.

[2] The CFNPA is currently certified as the bargaining agent for 12 of the 14 bargaining units that are the subject of this application, as follows:

First Nations Territory	Bargaining Unit No.
1. Couchiching First Nation Territory	7650-U
2. Grassy Narrows First Nations Territory	7651-U
3. Iskatewizaagegan (Shoal Lake N° 39) First Nation Territory	7652-U
4. Northwest Angle Reserve First Nation Territory	7652-U
5. Iskutewisakaygun (Shoal Lake N° 40) First Nation Territory	7652-U

audience pour trancher une affaire. L'exercice, par le Conseil, de ce pouvoir discrétionnaire repose sur le contenu des observations et sur la complexité de l'affaire. En l'espèce, le Conseil est d'avis que les observations écrites des parties sont suffisantes pour trancher sur l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^e^ Kelly L. Graham, pour la Canadian First Nations Police Association;
M^e^ B. M. Richardt, pour le Service de police de Treaty Three.

I - La demande

[1] La présente affaire concerne une demande de réexamen présentée par la Canadian First Nations Police Association (CFNPA ou le syndicat), laquelle association demande à être reconnue comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés du Service de police de Treaty Three (l'employeur), nouvellement constitué, qui a commencé à exercer ses activités le 1^er^ avril 2003. Le Service de police de Treaty Three remplace les services policiers distincts qui étaient auparavant offerts par 14 territoires des Premières nations.

[2] La CFNPA est actuellement accréditée à titre d'agent négociateur de 12 des 14 unités de négociation faisant l'objet de la présente demande, à savoir :

Territoires des Premières nations	N° d'unité de négociation
1. Territoire des Premières nations de Couchiching	7650-U
2. Territoire des Premières nations de Grassy Narrows	7651-U
3. Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 39)	7652-U
4. Territoire des Premières nations de Northwest Angle Reserve	7652-U
5. Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 40)	7652-U

6. Big Grassy First Nation Territory	7653-U
7. Big Island First Nation Territory	7653-U
8. Seine River First Nation Territory	7654-U
9. Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory	7655-U
10. Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory	7656-U
11. Wauzhushk Onigum First Nation Territory	7657-U
12. Naicatchewenin First Nation Territory	8737-U

[3] The CFNPA has also filed applications for certification for the two other First Nations territories that are the subject of this application, as follows:

First Nations Territory	Board File No.
1. Rainy River First Nations (Manitou)	20777-C
2. Lac La Croix First Nations	23603-C

[4] The employer objects to the CFNPA's application for review under section 18 of the *Code* as it is made pursuant to the sale of business provisions contained in section 44 of the *Code*. The employer argues that there has been no transfer of a business within the meaning of this section as the Treaty Three Police Service was started as a new standalone service on April 1, 2003. The employer submits that there was no transfer of any operational entity, organizational structure or business from the Ontario Provincial Police or any of the First Nations to the Treaty Three Police Service. Only the officers, certain files and records were transferred. The employer asks that the application be denied.

6. Territoire des Premières nations de Big Grassy	7653-U
7. Territoire des Premières nations de Big Island	7653-U
8. Territoire des Premières nations de Seine River	7654-U
9. Territoire des Premières nations de Naotkamegwanning (Whitefish Bay)	7655-U
10. Territoire des Premières nations de Wabaseemoong (Islington)	7656-U
11. Territoire des Premières nations de Wauzhushk Onigum	7657-U
12. Territoire des Premières nations de Naicatchewenin	8737-U

[3] La CFNPA a en outre présenté des demandes d'accréditation concernant les deux autres territoires des Premières nations faisant l'objet de la présente demande, soit :

Territoires des Premières nations	N° de dossier du Conseil
1. Premières nations de Rainy River (Manitou)	20777-C
2. Premières nations de Lac La Croix	23603-C

[4] L'employeur s'oppose à la demande de réexamen de la CFNPA en vertu de l'article 18 du *Code*, parce qu'elle est faite en vertu des dispositions relatives à la vente d'entreprise qui figurent à l'article 44 du *Code*. L'employeur fait valoir qu'il n'y a eu aucun transfert d'entreprise au sens de cet article, car le Service de police de Treaty Three a démarré comme nouveau service autonome le 1er avril 2003. L'employeur soutient qu'il n'y a pas eu de transfert d'entité opérationnelle, de structure organisationnelle ou d'activités de la Police provinciale de l'Ontario ou de l'une ou l'autre des Premières nations au Service de police de Treaty Three. Seuls les policiers ainsi que certains dossiers et registres ont été transférés. L'employeur sollicite le rejet de la demande.

[5] To these arguments, the CFNPA replies that there has indeed been a sale of business as understood under section 44 of the *Code* since the officers, their equipment, files and records were transferred to the Treaty Three Police Service when it took over the policing services of the individual First Nations territories. It is the same work as before being conducted by the same police officers. The Treaty Three Police Service continues to be jointly funded by the federal and provincial governments as before. The union argues that the definition of "sell" includes any "transfer or other disposition of the business," which is what occurred when the police services were transferred from individual First Nations territories to the Treaty Three Police Service.

[6] The union further argues that the CFNPA has been voluntarily recognized as the exclusive bargaining agent for the officers by the management of the police service through promises to commence first contract negotiations, as supported by the exchange of correspondence between the union and the employer.

II - Analysis and Decision

A - Applicable Legislative Provisions

[7] The review of bargaining units is subject to the provisions of section 18 of the *Code* as follows:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[8] The sale of business is subject to the successorship provisions under section 44 of the *Code* as follows:

> 44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,
>
> "business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;
>
> ...
>
> "sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.
>
> (2) Where an employer sells a business,

[5] La CFNPA répond à ces arguments en disant qu'il y a eu en fait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*, puisque les policiers ainsi que leur matériel, des dossiers et des registres ont été transférés au Service de police de Treaty Three lorsque celui-ci a pris en charge les services de police des divers territoires de Premières nations. Le même travail qu'avant est accompli par les mêmes policiers. Le Service de police de Treaty Three continue comme avant d'être financé conjointement par les gouvernements fédéral et provincial. Le syndicat fait valoir que, selon la définition du terme « vente » on entend notamment « le transfert ou toute autre forme de disposition de l'entreprise », ce qui correspond à ce qui est arrivé lorsque les services de police ont été transférés des divers territoires de Premières nations au Service de police de Treaty Three.

[6] Le syndicat fait valoir aussi que la CFNPA a été volontairement reconnue comme l'agent négociateur exclusif des policiers par la direction du service de police sous la forme de promesses d'entamer la négociation de la première convention, comme l'indique la correspondance entre le syndicat et l'employeur.

II - Analyse et décision

A - Dispositions législatives applicables

[7] La révision d'unités de négociation est assujettie aux dispositions de l'article 18 du *Code*, comme suit :

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[8] La vente d'une entreprise est assujettie aux dispositions sur le successeur en vertu de l'article 44 du *Code*, comme suit :

> 44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.
>
> « entreprise » Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.
>
> ...
>
> « vente » S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.
>
> (2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise :

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

B - First Issue: Is the Treaty Three Police Service a "Business"?

[9] Section 44 defines a "business" as "**any** federal work, undertaking or any part thereof." A "federal work, undertaking or business" is defined in section 2 of the *Code* to mean "**any** work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament." These definitions read together along with the general purpose of the *Code*, found in its preamble, to encourage free collective bargaining have led the Board to give a broad and liberal interpretation of what constitutes a "business." While the ordinary meaning of the word "business" may imply a commercial activity, the term has many alternate meanings such as an "occupation, profession or a trade" (*The Concise Oxford Dictionary*) or even an "enterprise, undertaking or pursuit" (*Roget's Thesaurus*, para. 622). Thus, the term "business" as used in the *Code* is sufficiently comprehensive to include policing as a "business."

B - Première question : le Service de police de Treaty Three est-il une « entreprise »?

[9] L'article 44 définit le mot « entreprise » comme suit : « entreprise fédérale, y compris **toute** partie de celle-ci. » L'expression « entreprises fédérales » est définie à l'article 2 du *Code* comme désignant « **[l]es** installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement ». Lues en tenant compte de l'objet général du *Code* énoncé dans son préambule, qui consiste à encourager la pratique des libres négociations collectives, ces définitions ont amené le Conseil à donner une interprétation libre et large de ce qui constitue une « entreprise ». Bien que le sens ordinaire du terme anglais « *business* » (traduit par « entreprise » dans le *Code*) puisse impliquer une activité commerciale, ce terme a beaucoup d'autres significations et peut désigner, par exemple, une « occupation, une profession ou un métier » (traduction) (*The Concise Oxford Dictionary*) ou une « entreprise ou activité » (traduction) (*Roget's Thesaurus*, par. 622). Tel qu'il est utilisé dans le *Code*, ce terme est donc suffisamment vaste pour y inclure les services de police.

C - Second Issue: Has There Been a "Sale of Business"?

[10] The successorship provisions under the *Code*, as they affect free collective bargaining through the support of freedom of association, are central to the fundamental right of employees to be represented by a union and not be adversely affected by corporate changes that may take place. These provisions prevent the undermining of bargaining rights within the context of ordinary business transactions. As stated in *Eastern*

C - Deuxième question : Y a-t-il eu une « vente d'entreprise »?

[10] Les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur, en tant que dispositions qui influent sur la pratique des libres négociations collectives en appuyant la liberté d'association, sont essentielles à la sauvegarde du droit fondamental des employés d'être représentés par un syndicat, et de ne pas subir de préjudice à cause de changements organisationnels pouvant survenir. Ces dispositions

Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CLRB no. 102), "[t]he mere change in ownership of an operation cannot be used as a device to defeat bargaining rights nor is the existence of bargaining rights intended to act as an impediment to normal commercial activity" (page 158). Consequently, the employer's right to dispose of its business is tempered by legislative protection for the employees: certification and other proceedings under the *Code* follow through to the new employer.

protègent les droits de négociation dans le contexte d'activités commerciales ordinaires. Comme l'indique l'affaire *Eastern Canada Towing Ltd.* (1977), 24 di 152 (CCRT n° 102), « [l]e simple fait qu'une entreprise change de propriétaire ne doit pas entraîner l'annulation des droits de négociation; en retour, ces droits ne doivent pas susciter d'entraves à la conduite d'activités commerciales normales » (page 158). Le droit de l'employeur de disposer de son entreprise est donc tempéré par une protection législative pour les employés : l'accréditation et d'autres procédures prévues au *Code* s'appliquent au nouvel employeur.

[11] A successorship generically describes a transaction that involves the conduct of another employer's business. The term "sale of business" has been used to describe a variety of circumstances that may lead to a change of employers as opposed to a strict commercial transaction involving the disposal of proprietary interests in consideration for a sum of money. Consequently, and consistent with the remedies available under section 44, the Board has interpreted the term "sale" to include many other forms of disposition of a business. The term includes a "transfer," "other disposition of the business" and "leasing a business." In *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120), the Board held that the words "other disposition of a business" are unrestricted. In *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501), the Board held that the concept of successor rights and the words "and other disposition of the business" must be given a full and liberal interpretation, as long as there is a link between the businesses being bought and sold.

[11] La notion de successeur décrit de façon générale une transaction impliquant la gestion des activités de l'entreprise d'un autre employeur. Les termes « vente d'entreprise » sont utilisés pour décrire diverses circonstances pouvant conduire à un changement d'employeur, par opposition à une stricte transaction commerciale impliquant la disposition de droits de propriété en contrepartie d'une somme d'argent. Par conséquent et en conformité avec les recours disponibles en vertu de l'article 44, le Conseil interprète le mot « vente » comme incluant bien d'autres formes de disposition d'entreprise. Ce mot inclut un « transfert » d'entreprise et « toute autre forme de disposition de celle-ci », de même que la « location » d'une entreprise. Dans l'affaire *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576, et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120), le Conseil a statué que les termes « tout autre acte d'aliénation de l'entreprise » ne comportent pas de restrictions. Dans l'affaire *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501), le Conseil a statué que le concept des droits du successeur ainsi que les termes « et tout autre acte d'aliénation de l'entreprise » doivent recevoir une interprétation libre et globale, pourvu qu'il y ait un lien entre les entreprises achetées et vendues.

[12] In assessing whether a business has been sold, the Board has focussed on the job content or classifications for which the union was originally certified. Accordingly, whether the employees themselves are transferred is secondary to the nature of the work being performed subsequent to the transaction. This circumvents the situation where an employer does not maintain the employment continuity of the original employees. The fact that the work is carried out by the same employees only serves to reinforce the continuity of the business.

[12] En déterminant si une entreprise a été vendue, le Conseil s'est concentré sur le domaine de travail ou les classifications d'emploi pour lesquels le syndicat a initialement été accrédité. Ainsi, quant à savoir si les employés eux-mêmes sont « transférés », cela s'avère secondaire par rapport à la nature du travail accompli à la suite de la transaction. Cela contourne la situation où un employeur ne maintient pas la continuité d'emploi des employés initiaux. Le fait que le travail est accompli par les mêmes employés ne sert qu'à renforcer la continuité de l'entreprise.

[13] In *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402), the Board

[13] Dans l'affaire *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402), le Conseil

determined that a "business" was the sum of its material and human parts, having in mind a certain finality or what may be called an "ongoing concern." Factors that support whether or not a business has been transferred include the transfer of assets, continuity of management, continuity of service or product and the transfer of goodwill. In *Eastern Canada Towing Ltd.*, *supra*, the Board stated that:

> ... The sale must be such **that the "very essence of the business passes from A to B"** (*Mid-Continental Leasing Corporation Limited, supra*) or there must be a continuance of the business, which can best be measured by **whether the nature of the work subsequent to the sale is the same as prior to the transaction**.
>
> (page 160; emphasis added)

[14] The Board has previously determined that a sale of business has occurred within the meaning of the *Code* in a variety of circumstances, such as mergers, take-overs, amalgamations or whether one or several entities continue the business of the employer. The Board has discounted technical arguments such as the arrangement does not amount to a disposition at law, and focussed on whether there has been some continuity in the business.

[15] In *Newfoundland Broadcasting Ltd.*, *supra*, the Board set out the key issue in determining the continuity of the work from one employer to another, as follows:

> This Board is the beneficiary of much jurisprudence developed by other labour relations boards in this country. One thing is clear from this jurisprudence - what is sufficient to connect one employer to another as a successor depends upon a number of factors, of which few, if any, can be considered either necessary or sufficient conditions. The test developed in Ontario is whether there has been:
>
> "...a transfer of the functions carried on prior to the sale, or put more simply, whether there has been a continuation of the business. **This question must be answered by examining the totality of the transaction, and not just by glancing at the outward form of the transaction.**" (*Marvel Jewellery* [1975] O.L.R.B. Sept. Rep. 733 at p. 735)
>
> In the recent case of *Culverhouse Foods Limited*, *supra*, the Board undertook a review of its jurisprudence and summarized it as follows:
>
> "In light of the above cases, we can summarize the principles appropriate for determining whether a particular transaction amounts to a sale of a business under section 55 as follows: In

a déterminé qu'une « entreprise » était la somme de ses composantes matérielles et humaines, en ayant à l'esprit une certaine finalité ou ce qui pourrait être appelé une « entreprise en exploitation ». Les facteurs étayant l'existence d'un transfert d'entreprise incluent le transfert des actifs, la continuité au sein de la direction, la continuité du service ou du produit et le transfert de l'achalandage. Dans l'affaire *Eastern Canada Towing Ltd.*, précitée, le Conseil a déclaré ceci :

> ... Une vente proprement dite doit impliquer **que « le fond même d'une entreprise passe de A à B »** (*Mid-Continental Leasing Corporation Limited*, ci-haut) ou que l'entreprise continue de fonctionner comme auparavant, ce qui peut se vérifier **en comparant le genre d'activité qu'elle exerçait avant et après la vente**.
>
> (page 160; c'est nous qui soulignons)

[14] Le Conseil a précédemment déterminé qu'une vente d'entreprise au sens du *Code* a lieu dans diverses circonstances, par exemple lorsqu'il y a des fusions, des prises de contrôle et des regroupements d'entreprises ou lorsqu'une ou plusieurs entités continuent d'exploiter l'entreprise de l'employeur. Le Conseil n'a pas retenu des arguments de forme comme celui selon lequel un arrangement n'équivaut pas à une disposition ou aliénation en droit, et il s'est concentré sur la question de savoir s'il y avait une certaine continuité dans l'entreprise.

[15] Dans l'affaire *Newfoundland Broadcasting Ltd.*, précitée, le Conseil a énoncé dans les termes suivants la principale question à examiner pour établir la continuité du travail accompli d'un employeur à un autre :

> Le Conseil bénéficie d'une jurisprudence étendue, dont de décisions rendues par d'autres conseils des relations du travail au Canada. Celles-ci révèlent une chose : pour lier un employeur à un autre à titre de successeur il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs, dont peu, le cas échéant, peuvent être considérés comme des conditions nécessaires ou suffisantes. Le critère élaboré en Ontario est de savoir s'il y a eu :
>
> « ... un transfert des fonctions exercées avant la vente, ou autrement dit, s'il existe une continuation de l'entreprise. **Pour répondre à cette question, il faut étudier l'ensemble de la transaction, et non seulement la forme extérieure qu'elle a revêtue** ». (*Marvel Jewellery* [1975] O.L.R.B. Sept. Rep. 733, à la page 735)
>
> Dans l'affaire de *Culverhouse Foods Limited*, *supra*, entendue récemment, le Conseil a entrepris une étude de la jurisprudence et l'a résumée ainsi :
>
> « En tenant compte des affaires précitées, nous pouvons résumer les principes qui servent à déterminer si une transaction particulière constitue une vente d'entreprise aux

each case the decisive question is whether or not there is a continuation of the business. (See particularly *Marvel* at p. 735). **The most appropriate test to be applied in making this determination is whether the nature of the work performed subsequent to the transaction is the same as the nature of the work performed prior to the transaction.**" (pp. 697-8)

The incorporation of the test of continuity of work performed into the test of continuity of business ensures a test that relates to the purpose of preservation of bargaining rights.

While the test of continuity of work done is the most important indicia of a transfer of business, a review of the jurisprudence indicates that **there are many other factors which are used as indicia of continuity of the employing enterprise. These include transfer of assets, continuity of management, continuity of individual employees and continuity of product**. ...

(pages 588; and 574-575; emphasis added)

[16] In *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190); and in *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182, the Board took the view that the particular method used to transfer the business or the formalities of ownership were not the focal point of its inquiry, but rather the continuation and control of the business.

[17] The most recent review by the higher courts of the contextual underpinnings of successor rights under the *Code* and how the legislative protection afforded to employees impacts on business relationships can be found in *Public Service Alliance of Canada* v. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429 (C.A., no. A-74-00):

Successor Rights & the *Canada Labour Code*

...

[3] The sections in question form an integral part of the *Code*'s framework (established in sections 43 to 47.1) for preserving collective bargaining rights acquired by workers. This framework is designed to ensure that the existing collective bargaining rights of workers, whether they exist by virtue of certification or of a subsisting collective bargaining agreement, are not adversely affected or lost upon the occurrence of certain potentially destabilizing events. Such events include (1) trade union mergers (section 43), (2) the sale of a business or the change in a business's activity (sections 44-46), and (3) the deletion or severance of part of the public service and its establishment as, or integration into, a corporation or business. (sections 47 and 47.1)

termes de l'article 55 de la manière suivante : dans chaque cas, la question décisive est celle de savoir si l'entreprise continue ou non. (Voir particulièrement l'affaire *Marvel*, page 735). **Le meilleur critère pour répondre à cette question est celui de savoir si la nature du travail accompli après la transaction est la même que celle du travail accompli avant la transaction** ». (pages 697 et 698)

Si l'on joint la continuité du travail accompli à la continuation de l'entreprise, l'on obtient un critère qui se rattache à l'objectif de la préservation des droits de négociation.

Si le critère de la continuité du travail accompli est l'indice le plus important d'un transfert d'une entreprise, une revue de la jurisprudence révèle qu'**il en existe beaucoup d'autres qui servent à déterminer la continuation de l'entreprise de l'employeur. Cela comprend les transferts d'avoirs, la continuité au sein de la direction, la continuité parmi les employés embauchés et celle de la production du produit**...

(pages 588; et 574-575; c'est nous qui soulignons)

[16] Dans l'affaire *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190); et dans l'affaire *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182, le Conseil a estimé que la méthode particulière employée pour transférer l'entreprise ou les formalités de la propriété ne représentaient pas le point central de son enquête et que celui-ci était plutôt la continuation et le contrôle de l'entreprise.

[17] Le plus récent examen, par les tribunaux supérieurs, des bases contextuelles des droits du successeur selon le *Code* et de la manière dont la protection législative accordée aux employés influe sur les relations d'entreprise, est celui qui a été effectué dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada* c. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F. 429 (C.A., dossier n° A-74-00) :

Les droits du successeur et le *Code canadien du travail*

...

[3] Les dispositions visées forment partie intégrante du cadre établi par le *Code* (aux articles 43 à 47.1) pour le maintien des droits de négociation collective acquis par les travailleurs. Ce cadre est conçu pour faire en sorte que les droits de négociation collective existants des travailleurs, qu'ils découlent d'une accréditation ou d'une convention collective en vigueur, ne soient pas affectés ou supprimés à la survenance de certains événements potentiellement déstabilisateurs. Ces événements comprennent 1) les fusions de syndicats (article 43), 2) la vente d'une entreprise ou les changements opérationnels (articles 44 à 46) et 3) la radiation ou la séparation d'un secteur de la fonction publique et sa constitution en personne morale ou en entreprise ou son intégration à une personne morale ou à une entreprise (articles 47 et 47.1).

[4] Parliament has chosen to preserve acquired collective bargaining rights through the notion of "successorship rights". The introduction of successorship rights fundamentally alters the notion of privity of contract by allowing existing collective bargaining rights to survive despite fundamental changes in the legal relationships, such as the transfer of a business's ownership from one employer to another. There is a two-fold purpose to successor provisions in the business context: (1) to protect the trade union's right to bargain and (2) to protect any subsisting agreement from termination on sale.

[5] In *W.W. Lester (1978) Ltd.* v. *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, McLachlin J., as she then was, explained the legislative intention behind the enactment of these successor rights provisions:

"Successorship provisions similar to s. 89 of the Act exist in all provincial labour acts and in the *Canada Labour Code*. While there are slight variations in the wording, the purpose attributed to successorship provisions is consistent. One of the oft-cited quotes explaining the underlying rationale for successorship provisions in the private sector is found in a decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Kelly Douglas & Co. Ltd. and W.H. Malkin Ltd.*, [1974] 1 CLRBR 77, at p. 81:

'When an employer exercises this legal freedom to dispose of its business, this can have serious consequences for the situation of its employees. They may have struggled to become organized and achieve collective bargaining and then to arrive at a collective agreement. Once that agreement is finally settled, the employees naturally expect that its terms will be fulfilled in the conduct of the enterprise. The trouble is that these expectations could be set at naught by a simple change in corporate ownership. The employees may find themselves still working at the same plant, at the same machine, under the same working conditions, under the same supervision, doing exactly the same job as before, but for a different employer. The result of the sale of a business of which the employees may not even be aware is that the collective bargaining rights of the employees may have disappeared.

Realistically, one cannot expect these interests of the employees and their union to be at the forefront of the business negotiations which employers are free to engage in. Accordingly, the legislature adopted a very straight-forward protection. Certification and other orders under the *Code* follow the business into the hands of the transferee. The legislature went even further to impose the collective agreement on a person who didn't sign it. It is up to the prospective purchaser to investigate the terms of the bargain which its predecessor has made with the trade union and see that this is taken account of in the purchase price of the takeover before it steps into the shoes of the old employer.

Within that framework, it is important that the Board give a full and liberal interpretation to the concept of successorship. In particular, little reliance should be placed on the technical legal

[4] Le Parlement a décidé de protéger les droits acquis par la négociation collective en faisant appel à la notion de « droits du successeur ». L'introduction des droits du successeur modifie fondamentalement le principe de l'effet relatif du contrat en permettant que les droits de négociation collective existants subsistent malgré des changements importants aux relations juridiques, par exemple lors de la cession de la propriété d'une entreprise d'un employeur à un autre. Dans le contexte des affaires, les dispositions relatives au successeur visent un double objet : 1) protéger le droit de négociation du syndicat et 2) protéger toute convention existante contre l'extinction à la vente.

[5] Dans l'affaire *W.W. Lester (1978) Ltd.* c. *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, M^me^ le juge McLachlin (maintenant juge en chef) a exposé en ces termes l'intention du législateur sous-tendant l'adoption des dispositions sur les droits du successeur :

Des dispositions sur l'obligation du successeur semblables à l'art. 89 de la Loi existent dans toutes les lois provinciales sur le travail et dans le *Code canadien du travail*. Même si le libellé peut varier quelque peu, le but visé par ces dispositions est toujours le même. L'une des citations fréquemment reprises pour expliquer la raison qui sous-tend les dispositions sur l'obligation du successeur est extraite d'une décision de la Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Kelly Douglas & Co. Ltd. and W.H. Malkin Ltd.*, [1974] 1 CLRBR 77, aux pages 81 et 82 :

« L'exercice par un employeur de son droit de disposer librement de son entreprise peut entraîner de graves conséquences pour la situation de ses employés. Il se peut que ceux-ci aient lutté pour s'organiser, pour négocier et pour obtenir une convention collective. Une fois cette convention signée, les employés s'attentent naturellement à ce qu'elle soit respectée dans l'exploitation de l'entreprise. Le problème, c'est que ces attentes pourraient être réduites à néant du seul fait d'un simple changement de propriétaire de la société. Les employés peuvent toujours travailler à la même usine, sur le même appareil, en vertu des mêmes conditions de travail, sous la même supervision, à faire exactement le même travail qu'avant, mais pour un employeur différent. Le résultat de la vente de l'entreprise, vente dont les employés ne sont peut-être même pas au courant, c'est que les droits de la convention collective des employés peuvent avoir disparu.

On ne peut s'attendre de façon réaliste que ces intérêts des employés et de leur syndicat figurent au premier rang des négociations commerciales que les employeurs sont libres d'engager. Par conséquent, le législateur a adopté une protection très simple. L'accréditation et les autres ordonnances prévues au *Code* suivent l'entreprise et lient le cessionnaire. Le législateur est même allé jusqu'à imposer la convention collective à une personne qui ne l'a pas signée. C'est à l'acquéreur éventuel qu'il incombe de s'enquérir des termes de l'entente négociée entre son prédécesseur et le syndicat et de s'assurer qu'il en est tenu compte dans le prix d'achat de la prise de contrôle avant que l'acquéreur ne se substitue à l'ancien employeur.

Dans ce contexte, il importe que la Commission donne une interprétation entière et libérale à la notion d'obligation du successeur. Plus précisément, on ne devrait accorder que peu

form which a business disposition happens to take as between the old employer and its successor. The significant factors as far as collective bargaining law is concerned is the relationship between the successor, the employees, and the undertaking.'"

(pages 435-437)

[18] In the case at hand, the employer's argument that the transfer of 14 police services to a single police service does not constitute a "transfer" or a "sale," is not supported by the wide and liberal interpretation given by the Courts and the Board as just reviewed. It is now well established that the transfer or other disposition of a business, as contemplated by section 44(1) of the *Code*, is a broad concept that goes beyond the signing of a formal contract of sale and can take many other forms, including, in this case, a reorganization with a new treaty group under a single police authority.

[19] Moreover, the facts in this matter are uncontested. The new single police authority provides the same police services over the same territories as before. The work is the same, the funding is the same, the police officers are the same. The working conditions have been continued and the equipment, files and records have been transferred. There is a continuity of business between the previous individual band territories and the new Treaty Three Police Service, as intended by the legislation and interpreted by the jurisprudence.

[20] To affirm the principles set out in *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, the sum of the material and human parts of the business have been transferred with a finality that may be called an "ongoing concern"; its assets, its management, its services and the transfer of goodwill, to the extent that this term can be applied to policing services. The creation of a unified police force as a more efficient way of doing business cannot be a means of setting aside employees' rights to continue to be represented by their bargaining agent.

[21] The employer has made overtures to conclude a collective agreement with the CFNPA and, in the Board's view, this is sufficient to find that the employer has acknowledged the trade union as the representative of its police officers.

d'importance à la forme juridique particulière que revêt une aliénation d'entreprise entre l'ancien employeur et son successeur. Du point de vue du droit en matière de conventions collectives, le facteur important en jeu est la relation entre le successeur, les employés et l'entreprise. »

(pages 435-437)

[18] Dans la présente espèce, l'argument de l'employeur voulant que le transfert de 14 services de police à un seul et unique service ne constitue pas un « transfert » ou une « vente » n'est pas étayé par l'interprétation libre et large donnée par les tribunaux et par le Conseil, comme nous venons de le voir. Il est maintenant bien établi que le transfert ou autre forme de disposition d'une entreprise au sens du paragraphe 44(1) du *Code* est un vaste concept qui va au-delà de la signature d'un contrat de vente officiel et qui peut prendre beaucoup d'autres formes, y compris, dans ce cas-ci, une réorganisation avec un nouveau groupe régi par un traité et relevant d'une seule et unique administration policière.

[19] De plus, les faits en l'espèce ne sont pas contestés. La nouvelle administration policière unique fournit les mêmes services de police sur les mêmes territoires qu'avant. Le travail est le même, le financement est le même et les policiers sont les mêmes. Les conditions de travail ont été maintenues, et le matériel ainsi que les dossiers et registres ont été transférés. Il y a une continuité d'entreprise entre les précédents territoires de bandes distincts et le nouveau Service de police de Treaty Three, ce qui correspond à l'esprit de la loi et à l'interprétation de la jurisprudence.

[20] Pour reprendre les principes énoncés dans l'affaire *Terminus Maritime Inc.*, précitée, la totalité des composantes physiques et humaines de l'entreprise ont été transférées, la finalité étant ce que l'on pourrait appeler une entreprise en exploitation; ont été transférés également l'actif de l'entreprise, sa direction, ses services et son achalandage, dans la mesure où ce terme peut être appliqué à des services de police. La création d'un service de police unifié comme moyen plus efficace de mener à bien une entreprise ne saurait être considérée comme un moyen de faire fi des droits des employés de continuer à être représentés par leur agent négociateur.

[21] L'employeur s'est montré réceptif à la conclusion d'une convention collective avec la CFNPA et, de l'avis du Conseil, c'est suffisant pour conclure que l'employeur a reconnu le syndicat comme représentant de ses policiers.

[22] Twelve of the 14 First Nations territorial police forces are already certified. The CFNPA has also applied to be certified for the remaining two and has majority support within those bargaining units as well. It follows that the CFNPA has the support of a majority of the employees in the bargaining unit it wishes to represent.

[23] For these reasons, the Board finds that the CFNPA should be recognized as the bargaining agent of all employees of the Treaty Three Police Service, excluding inspectors, civilians, and those above the rank of inspector, and so orders.

[24] The certification order confirming this decision is attached.

[22] Douze des quatorze forces policières territoriales de Premières nations sont déjà accréditées. La CFNPA a aussi demandé à être accréditée pour les deux territoires restants et détient également l'appui de la majorité des membres de ces unités de négociation. Il s'ensuit que la CFNPA a l'appui de la majorité des employés qui sont visés par l'unité de négociation qu'elle souhaite représenter.

[23] Pour ces motifs, le Conseil conclut que la CFNPA doit être reconnue comme l'agent négociateur de tous les employés du Service de police de Treaty Three, à l'exclusion des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur, et l'ordonne ainsi par conséquent.

[24] L'ordonnance d'accréditation confirmant la présente décision figure en annexe.

Order No.: 8980-U

Supercedes: 7650-U, 7656-U, 7657-U, 7654-U, 7655-U, 7652-U, 7653-U, 7651-U, 8737-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Canadian First Nations Police Association,
Sauble Beach, Ontario,

applicant union,

- and -

Treaty Three Police Service,
Kenora, Ontario,

employer.

WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board certified the Canadian First Nations Police Association as the bargaining agent for units of employees of certain First Nation Territories as follows:

Couchiching First Nation Territory	7650-U
Grassy Narrows First Nations Territory	7651-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #39 First Nation Territory	7652-U

N° d'ordonnance : 8980-U

Remplace : 7650-U, 7656-U, 7657-U, 7654-U, 7655-U, 7652-U, 7653-U, 7651-U, 8737-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Canadian First Nations Police Association,
Sauble Beach (Ontario),

syndicat requérant,

- et -

Service de police de Treaty Three,
Kenora (Ontario),

employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a accrédité la Canadian First Nations Police Association à titre d'agent négociateur des unités d'employés des territoires des premières nations suivants :

Couchiching First Nation	7650-U
Grassy Narrows First Nation	7651-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #39 First Nation	7652-U

Northwest Angle Reserve First Nation Territory	7652-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #40 First Nation Territory	7652-U
Big Grassy First Nation Territory	7653-U
Big Island First Nation Territory	7653-U
Seine River First Nation Territory	7654-U
Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory	7655-U
Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory	7656-U
Wauzhushk Onigum First Nation Territory	7657-U
Naicatchewenin First Nation Territory	8737-U

AND WHEREAS, the Canadian First Nations Police Association has also file applications for certification for the two other First Nations territories that are the subject of this application.

Rainy River First Nations (Manitou)
Board File No. 20777-C

Lac La Croix First Nations
Board File No. 23603-C

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union for review, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, requesting that it be recognized as the exclusive bargaining agent for all employees of the newly constituted Treaty Three Police Service and seeking to amend the said Orders to reflect that the Canadian First Nations Police Association is the exclusive bargaining agent for all employees of Treaty Three Police Service;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has determined that it is appropriate to grant the application and has issued its decision in this matter (CIRB no. 338);

AND WHEREAS, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit determined appropriate by the Board wish to be represented by the applicant.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said Orders of Certification be amended, and it is hereby amended, by

Northwest Angle Reserve First Nation	7652-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #40 First Nation	7652-U
Big Grassy First Nation	7653-U
Big Island First Nation	7653-U
Seine River First Nation	7654-U
Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation	7655-U
Wabaseemoong (Islington) First Nation	7656-U
Wauzhushk Onigum First Nation	7657-U
Naicatchewenin First Nation	8737-U

ET ATTENDU QUE la Canadian First Nations Police Association a déposé des demandes d'accréditation pour deux autres territoires de premières nations qui sont visés par la présente demande.

Rainy River (Manitou)
dossier du Conseil nº 20777-C

Lac La Croix
dossier du Conseil nº 23603-C

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande de révision, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, visant à faire reconnaître qu'il est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés du Service de police de Treaty Three nouvellement constitué et de modifier lesdites ordonnances afin de refléter que la Canadian First Nations Police Association est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés du Service de police de Treaty Three;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande et a rendu des motifs de décision dans cette affaire (CCRI nº 338);

ET ATTENDU QUE le Conseil est convaincu que la majorité des employés dans l'unité jugée appropriée par le Conseil désire être représentée par la requérante.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que lesdites ordonnances d'accréditation soient modifiées, et les modifient par la

deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

> "all employees of the Treaty Three Police Service, **excluding** the Inspectors, civilians, and those above the rank of Inspector."

ISSUED at Ottawa, this 4th day of November 2005, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

Reference: File No. 24983-C

CASES CITED

Eastern Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CLRB no. 102)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120)

Public Service Alliance of Canada v. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429 (C.A., no. A-74-00)

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 14(3)(f); 16.1; 18; 44; 44(1)

présente, en remplaçant les descriptions des unités de négociation accréditées qui y figurent par la suivante :

> « tous les employés du Service de police de Treaty Three, **à l'exclusion** des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur ».

DONNÉE à Ottawa, ce 4e jour de novembre 2005, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Michele A. Pineau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 24983-C

AFFAIRES CITÉES

Alliance de la fonction publique du Canada c. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F.. 429 (C.A., dossier n° A-74-00)

Eastern Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CCRT n° 102)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120)

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 14(3)f); 16.1; 18; 44; 44(1)

Goven
Public

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Local 3810,
applicant,
and
Services Maritimes Québec Inc.; Canadian Salt Company Limited; Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.; Falconbridge Limited; Centre de distribution de Sillery Inc.; Coopérative fédérée de Québec; IMTT-Quebec Inc.,
respondents,
and
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
employer,
and
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, Local 2614 of CUPE,
interested party.

CITED AS: Société des Arrimeurs de Québec Inc.

Board File: 23674-C

Decision no. 339
November 9, 2005

Application filed pursuant to sections 16(p)(vii), 18, 19, 19.1 and 34(7) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Longshoring industry - Port of Québec - Amendment to geographic bargaining certificate - Interpretation of section 34(1) of the *Code* - The union alleges that businesses, other than those employers covered by the employer association certification, are doing checking work covered by its geographic certification - The subject matter consists in determining which employers in the Port are "actively engaged in the industry" - The Board reviewed the extensive case law pertaining to the longshoring industry and drew some conclusions on the principles applicable to the concept of longshoring - For an employer to be actively engaged in the longshoring industry, its operations must substantially involve the loading and unloading of vessels - A business that only transports its own goods and relies on the services of the port for loading and unloading is not deemed to be a shipping business engaged in the longshoring industry within the meaning of the *Code* -

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3810,
requérante,
et
Services Maritimes Québec Inc.; Société canadienne de Sel, Limitée; Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.; Falconbridge Limitée; Centre de distribution de Sillery Inc.; Coopérative fédérée de Québec; IMTT-Québec Inc.,
intimées,
et
Société des Arrimeurs de Québec Inc.,
employeur,
et
Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614 du SCFP,
partie intéressée.

CITÉ: Société des Arrimeurs de Québec Inc.

Dossier du Conseil: 23674-C

Décision n° 339
le 9 novembre 2005

Demande présentée en vertu du sous-alinéa 16p)(vii), des articles 18, 19 et 19.1 et du paragraphe 34(7) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Secteur du débardage - Port de Québec - Révision du certificat d'accréditation par région géographique - Interprétation du paragraphe 34(1) du *Code* - Le syndicat allègue que des entreprises, autres que les employeurs faisant partie de l'accréditation de l'association patronale, effectuent les activités de vérification visées par son accréditation par région géographique - L'objet du litige est la détermination des employeurs du port qui sont «véritablement actifs dans le secteur en cause» - Le Conseil a revu la jurisprudence abondante dans le secteur du débardage et a tiré certaines conclusions sur les principes applicables à la notion de débardage - Pour qu'un employeur soit véritablement actif dans le secteur du débardage, ses activités doivent porter de façon substantielle sur des activités de chargement et de déchargement de navires - Une entreprise qui ne fait que transporter ses propres marchandises en ayant recours aux services du port

Subcontracting with a member of the employer association is not circumventing the employer certification - The *Code* does not require companies doing business with employers who are members of the employer association to also be members of that association, unless they are actively engaged in the longshoring industry - The union submits that, because of the development of other activities in the Port, the work of checkers now includes certain activities related to bulk cargo - The collective agreement very specifically states that "new work methods, new processes for the loading or unloading of ships" may be subject to an agreement or to recourse to adjudication - This question falls expressly within the interpretation of the collective agreement - Unless there is an agreement among the parties, an amendment to the current wording of the certification or an arbitral award with respect to the interpretation of the collective agreement, the employer is not required to interpret the wording of the bargaining certificate beyond what is clearly stated - The Board declares that the companies concerned by the application are not actively engaged in the longshoring industry in the Port of Québec within the meaning of section 34(1)(a) of the *Code* - Unless directly engaged in the loading and unloading of ships, the employees are not performing checking work - Checking work directly related to the loading and unloading of coastal vessels is not excluded from the wording of the current certification order.

pour le chargement et le déchargement n'est pas considérée comme une entreprise maritime active dans le secteur du débardage au sens du *Code* - Avoir recours à la sous-traitance avec un membre de l'association patronale n'est pas un détournement de l'accréditation patronale - Le *Code* n'exige pas que les entreprises faisant affaires avec les employeurs membres de l'association patronale soient aussi membres de cette association, à moins d'être véritablement actifs dans le secteur du débardage - Le syndicat prétend qu'en raison du développement d'autres activités du port, le travail des vérificateurs comprend maintenant certaines activités associées aux cargaisons en vrac - La convention collective prévoit très précisément que «de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires» peuvent faire l'objet d'une entente ou d'un recours à l'arbitrage - Cette question relève carrément de l'interprétation de la convention collective - À défaut d'une entente entre les parties, d'une modification au libellé actuel de l'accréditation ou d'une sentence arbitrale concernant l'interprétation de la convention collective, l'employeur n'a pas à interpréter le libellé du certificat d'accréditation au-delà de ce qui apparaît clairement - Le Conseil déclare que les entreprises visées par la demande ne sont pas véritablement actives dans le secteur du débardage dans le port de Québec au sens de l'alinéa 34(1)a) du *Code* - À défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés n'exercent pas des tâches de vérification - Les activités de vérification directement liées au chargement et au déchargement des navires côtiers ne sont pas exclues du libellé de l'ordonnance d'accréditation actuelle.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). [*Note: At the time of the hearing, the panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Maureen Flynn, Members. However, during the panel's deliberations, Ms. Flynn ceased to be a representative member and deliberation continued with Ms. Pineau sitting alone.*] The hearings were held in Québec on December 2, 3 and 4, 2003, March 8, 9, 10, 22, 23 and 24, September 27, 28 and 30, October 19, 20 and 21, November 30 and December 15 and 22, 2004.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). [*Note: Au moment des audiences, le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de M[e] Maureen Flynn, Membres. Toutefois, pendant que l'affaire était en délibéré, M[e] Flynn a cessé d'être membre représentatif et le délibéré s'est poursuivi avec M[e] Pineau siégeant seule.*] Des audiences ont été tenues à Québec les 2, 3 et 4 décembre 2003, les 8, 9, 10, 22, 23 et 24 mars, les 27, 28 et 30 septembre, les 19, 20 et 21 octobre, le 30 novembre et les 15 et 22 décembre 2004.

Appearances

Mr. Jacques Lamoureux, for the Canadian Union of Public Employees, Local 3810;
Mr. Alphonse Lacasse, for the Québec Stevedoring Company Ltd., Logistec Stevedoring Inc., Services Maritimes Québec Inc., St. Lawrence Stevedoring Inc., and Société des Arrimeurs de Québec Inc.;
Mr. Éric Boucher, for Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.;
Mr. René Delorme, for Falconbridge Limited, Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec;
Ms. Ève Beaudet and Mr. Pierre Beaudoin, for the Canadian Salt Company Limited;
Mr. Christian R. Drolet, for IMTT-Québec Inc;
Mr. Stéphane Arsenault, for the Syndicat des débardeurs du Port de Québec, CUPE Local 2614

I - Introduction

[1] This decision is an application filed pursuant to sections 16(p)(vii), 18, 19, 19.1 and 34(7) of the *Code* by the Canadian Union of Public Employees, Local 3810 (CUPE or the union), which represents the bargaining unit for checkers at the Port of Québec.

[2] The Port of Québec employers engaged in the longshoring industry (including checkers and longshoremen) are represented by the Société des Arrimeurs de Québec Inc. (SAQ), designated pursuant to the provisions of section 34 of the *Code*.

[3] The union alleges that businesses, other than those employers covered by the SAQ certification, are doing checking work covered by its geographic certification. The union is therefore asking for an amendment to its bargaining certificate to include the checking work conducted by the following businesses: Quebec Ports Terminals Inc., Technologies Seaquest MKG Inc., Arrimage de l'Est du Canada Inc., Services Maritimes Québec Inc., St. Lawrence Stevedoring Inc., Falconbridge Limited, Bunge of Canada Ltd., Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Quebec Inc. and the Canadian Salt Company Limited.

[4] The union makes the following claims. First, since being certified, new businesses have been performing

Ont comparu

Me Jacques Lamoureux, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3810;
Me Alphonse Lacasse, pour la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée, Logistec Arrimage Inc., Services Maritimes Québec Inc., Arrimage du St-Laurent Inc. et Société des Arrimeurs de Québec Inc.;
Me Éric Boucher, pour Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.;
Me René Delorme, pour Falconbridge Limitée, Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec;
Me Ève Beaudet et Me Pierre Beaudoin, pour la Société canadienne de Sel, Limitée;
Me Christian R. Drolet, pour IMTT-Québec Inc;
M. Stéphane Arsenault, pour le Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614 du SCFP.

I - Introduction

[1] Il s'agit d'une demande présentée en vertu du sous-alinéa 16p)(vii), des articles 18, 19 et 19.1 et du paragraphe 34(7) du *Code* par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3810 (SCFP ou le syndicat), qui représente l'unité de négociation des vérificateurs du port de Québec.

[2] Les employeurs du port de Québec actifs dans le secteur du débardage (ce qui comprend les vérificateurs en plus des débardeurs) sont représentés par la Société des Arrimeurs de Québec Inc. (SAQ), le représentant patronal désigné en vertu des dispositions de l'article 34 du *Code*.

[3] Le syndicat allègue que des entreprises, autres que les employeurs faisant partie de l'accréditation de la SAQ, effectuent les activités de vérification visées par son accréditation par région géographique. Par conséquent, le syndicat demande la révision de son certificat d'accréditation afin que soient comprises les activités de vérification que mènent les entreprises suivantes: Terminaux Portuaires du Québec Inc., Technologies Seaquest MKG Inc., Arrimage de l'Est du Canada Inc., Services Maritimes Québec Inc., Arrimage du St-Laurent Inc., Falconbridge Limitée, Bunge du Canada Ltée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Québec Inc. et Société canadienne de Sel, Limitée.

[4] Les prétentions du syndicat sont les suivantes. Premièrement, depuis l'obtention de l'accréditation, de

longshoring work at the Port of Québec, and pursuant to the provisions of section 34 of the *Code*, these businesses should be included in the geographic order. Second, the union argues that the Québec Stevedoring Company Ltd. uses St. Lawrence Stevedoring Inc. to have checking work performed by non-union employees in the latter's employ, that is, by the shipping clerk and by the terminal and warehouse supervisor. Third, the union alleges that checking bulk goods and cargo on coastal vessels, as well as luggage ticketing for passengers on cruise ships, is part of the duties covered by its certificate.

[5] The union indicates that a great many grievances have been filed objecting to the employer representative's failure to comply with the provisions of the collective agreement and that it has limited resources to proceed with the adjudication of all these grievances. It is therefore asking the Board to declare that the employers listed in its application or any other person who might perform these tasks are covered by the bargaining certificate. The union explains that it is not seeking an amendment to the unit but an order that specifies the employers, employees and activities covered by its current certificate.

[6] The businesses identified in this application object on the ground that they are not actively engaged in the longshoring industry. The member employers of the SAQ object to the application on the ground that the work claimed by the union as checking work is not covered by CUPE's bargaining certificate.

[7] This application raises two questions. The first: are the businesses that are the subject of this application "actively engaged" in the longshoring industry within the meaning of section 34(1) of the *Code*? The second is whether the work being claimed as checking work covered by CUPE's bargaining certificate?

[8] Since the answer to the first question has an impact on the second one, depending on the activities of the businesses at issue, the Board decided to begin by reviewing the first question to identify the businesses engaged in the longshoring industry, and as a result, which of them should be included in the employer association.

nouvelles entreprises effectuent apparemment des activités de débardage dans le port de Québec et, selon les dispositions de l'article 34 du *Code*, ces entreprises devraient être comprises dans l'ordonnance par région géographique. Deuxièmement, le syndicat soutient que la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée fait appel à Arrimage du St-Laurent Inc. pour faire effectuer des tâches de vérification par des employés non syndiqués au service de cette dernière, soit par le commis à l'expédition, et le superviseur de terminal et d'entrepôt. Troisièmement, le syndicat allègue que la vérification des marchandises en vrac et de la cargaison des navires côtiers ainsi que l'étiquetage des bagages des passagers de croisière font partie des tâches qui sont visées par son certificat.

[5] Le syndicat fait état d'un grand nombre de griefs déposés pour contester le non-respect par le représentant patronal des dispositions de la convention collective et des ressources limitées du syndicat pour procéder à l'arbitrage de tous ces griefs. Il demande donc au Conseil de déclarer que les entreprises énumérées dans sa demande ou toute autre personne qui effectuerait ces tâches soient visées par le certificat d'accréditation. Le syndicat précise qu'il ne demande pas une modification de l'unité, mais une ordonnance qui précise les employeurs, les employés et les activités visés par le certificat qu'il détient.

[6] Les entreprises visées par cette demande s'y opposent, au motif qu'elles ne sont pas véritablement actives dans le secteur du débardage. Les employeurs membres de la SAQ s'opposent à la demande au motif que les activités réclamées par le syndicat comme faisant partie de la tâche de vérification ne sont pas visées par le certificat d'accréditation du SCFP.

[7] Cette demande soulève deux questions. La première: les entreprises visées par cette demande sont-elles «véritablement actives» dans le secteur du débardage au sens du paragraphe 34(1) du *Code*? La deuxième: les activités réclamées sont-elles des tâches de vérification visées par le certificat d'accréditation du SCFP?

[8] Comme les conséquences de la première question ont des répercussions sur la deuxième, selon les activités des entreprises visées, le Conseil a décidé dans un premier temps de trancher la première question afin d'identifier quelles entreprises oeuvrent dans le secteur du débardage et qui, par conséquent, doit faire partie de l'association patronale.

[9] With respect to the first question, the Board issued an interim decision on March 19, 2004, finding that the following employers are not actively engaged in the longshoring industry in the Port of Québec within the meaning of section 34(1)(a) of the *Code*: the Canadian Salt Company Limited, Capitale Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec and Falconbridge Limited. At that time, the Board did not render a decision on this question with respect to IMTT-Quebec Inc., because the evidence related to two complaints of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Code* alleging violation of sections 24(4) and 94(3)(a)(i) of the *Code* was still being heard. However, since the Board's decision in that case has now been rendered (see *Robert Gagnon and Rémi Morel*, April 5, 2005 (CIRB LD 1227)), the status of IMTT-Quebec is included in these reasons.

[10] Accordingly, there are two parts to this decision. The first part sets out the reasons for the Board's decision that the above employers are not actively engaged in the longshoring industry in the Port of Québec within the meaning of section 34(1)(a) of the *Code*. The second part examines the merits of the union's application regarding the scope of its geographic certification. [On May 2, 2003, the union withdrew its application for an interim order under section 19.1 of the *Code* to suspend bargaining between the parties since the SAQ agreed to the suspension. The Board also accepted CUPE's withdrawal of the application with respect to the following employers: Quebec Ports Terminals, Arrimage de l'Est du Canada Inc., Technologies Seaquest MKG Inc. and Bunge of Canada Ltd.]

II - Activities in the Port of Québec

[11] Before proceeding with any analysis, it is useful to provide a context for activities in the Port of Québec (the Port). The Port was founded in 1608, and until the middle of the last century, was a major shipping facility. In 1950, winter navigation was opened up to Québec and a decade later, up to the Port of Montréal. The St. Lawrence Seaway was then extended from Montréal to Canadian and American ports in the Great Lakes. Winter navigation and the opening of the Seaway also led to the development of other ports than Québec's. Since then, the greater part of the volume of goods transported through the Seaway has gone to these other

[9] Quant à la première question, le Conseil a rendu une décision partielle le 19 mars 2004 statuant que les employeurs suivants ne sont pas véritablement actifs dans le secteur du débardage dans le port de Québec au sens de l'alinéa 34(1)a) du *Code*, soit la Société canadienne de Sel, Limitée, Capitale Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec et Falconbridge Limitée. Comme la preuve concernant IMTT-Québec Inc. n'était pas terminée en raison de deux plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant violation du sous-alinéa 94(3)a)i) et du paragraphe 24(4) du *Code*, le Conseil n'a pris aucune décision sur cette question par rapport à cette entreprise à ce moment-là. Toutefois, comme la décision du Conseil a maintenant été rendue dans ces affaires (voir *Robert Gagnon et Rémi Morel*, 5 avril 2005 (CCRI LD 1227)), le statut de IMTT-Québec est compris dans les présents motifs.

[10] Par conséquent, la présente décision comprend deux parties. La première partie étoffe les motifs pour lesquels le Conseil a décidé que les employeurs énumérés ci-dessus ne sont pas véritablement actifs dans le secteur du débardage dans le port de Québec au sens de l'alinéa 34(1)a) du *Code*. La deuxième partie fait l'examen du bien-fondé de la demande du syndicat concernant la portée de son certificat d'accréditation par région géographique. [Le 2 mai 2003, le syndicat retirait sa demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* visant à suspendre les négociations entre les parties étant donné que la SAQ consentait à cette suspension. Le Conseil a aussi accepté le désistement du SCFP concernant la demande visant les employeurs suivants: Terminaux Portuaires du Québec, Arrimage de l'Est du Canada Inc., Technologies Seaquest MKG Inc. et Bunge du Canada Ltée.]

II - Les activités du port de Québec

[11] Avant de procéder à quelque analyse que ce soit, il y a lieu de situer les activités du port de Québec (le port). Le port a été fondé en 1608, et jusqu'au dernier demi-siècle, a joué un rôle de premier plan. En 1950, la navigation d'hiver a été ouverte jusqu'à Québec et, une décennie plus tard, jusqu'au Port de Montréal. Par la suite, la Voie maritime du Saint-Laurent a été prolongée, depuis Montréal jusqu'aux ports canadiens et américains des Grands Lacs. Toutefois, la possibilité de navigation d'hiver et l'ouverture de la voie maritime ont aussi eu comme conséquence de contribuer au développement de ports autres que celui de Québec.

ports. The trend in recent years of using containers for general cargo and the concentration of this trend in the Port of Montréal has also contributed to a decline in the number of work hours for both longshoremen and checkers at the Port of Québec.

[12] Today, the Port handles less than 50,000 tons of general cargo annually, compared to ten times that volume a decade ago, which is a 90% decrease. In contrast, there is an increase in the number of cruise ships arriving and departing, but this has not led to a substantial increase in longshoring work and, as will be described later, does not involve any checking work. Despite numerous efforts at re-establishing itself, the port is seeing the downside of international trade and the development of maritime technology.

[13] The infrastructure in the Port of Québec is managed by the Quebec Port Authority, an independent federal agency. The terminals that are part of the Port are operated mainly by stevedoring companies (stevedores) that serve shipping companies requiring docking services. With the exception of Falconbridge Limited, IMTT-Quebec Inc., Coopérative fédérée de Québec and Capitale Métal Recyclé FNF Inc., which lease their spaces on the dock directly from the Port Authority, the businesses involved in this case lease their space on the stevedores' dock.

III - Background and Description of the Bargaining Unit

[14] Checkers at the Port of Québec were unionized in the 1950s. The first recognized bargaining agent was the International Longshoremen's Association, Local 1605 (ILA). On February 15, 1977, the Canada Labour Relations Board (CLRB) (as it was known at the time) combined in a single unit all employees assigned to cargo checking in the Port of Québec. Following a change in affiliation, the current union was substituted for the ILA. On June 20, 1995, the CLRB rendered two decisions. The first grants union recognition to CUPE and certifies it as the bargaining agent for a unit described as follows:

Ces ports se sont depuis accaparés la plus grande partie du volume de marchandises qui transitent par la voie maritime. La conteneurisation des cargaisons générales au cours des dernières années et la concentration de cette activité dans le Port de Montréal a aussi contribué à diminuer les heures de travail effectuées dans le port de Québec, tant pour les débardeurs que pour les vérificateurs.

[12] À l'heure actuelle, les cargaisons générales manutentionnées dans le port représentent moins de 50 000 tonnes par année, alors qu'il y a dix ans, le volume était dix fois plus élevé, ce qui représente une baisse de 90 %. Par contre, les arrivées et départs de bateaux de croisière augmentent, mais ces activités n'ont pas apporté une augmentation considérable des travaux de débardage et, comme il sera décrit ci-après, ces activités n'impliquent aucune tâche de vérification. C'est malgré de nombreux efforts de régénération que les intervenants du port subissent les contre-courants de l'activité économique mondiale et du développement technique des moyens maritimes.

[13] Les infrastructures du port de Québec sont gérées par l'Administration portuaire de Québec, un organisme fédéral autonome. Toutefois, les terminaux qui font partie du port sont exploités principalement par les sociétés d'arrimage (arrimeurs) qui desservent les transporteurs maritimes ayant besoin de services d'accostage. Sauf Falconbridge Limitée, IMTT-Québec Inc., Coopérative fédérée de Québec et Capitale Métal Recyclé FNF Inc., qui louent leurs espaces sur le quai directement de l'Administration portuaire, les entreprises visées par la présente louent leur espaces sur le quai des arrimeurs.

III - Historique et description de l'unité de négociation

[14] La reconnaissance syndicale des vérificateurs du port de Québec a été obtenue pendant les années 1950. Le premier agent négociateur reconnu a été l'Association internationale des débardeurs, section locale 1605 (AID). Le 15 février 1977, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) (tel qu'il s'appelait à l'époque) a regroupé en une seule unité tous les employés affectés à la vérification des cargaisons dans le port de Québec. À la suite d'un changement d'allégeance, le syndicat actuel a été substitué à l'AID. Le 20 juin 1995, le CCRT a rendu deux décisions. La première accorde la reconnaissance syndicale au SCFP et l'accrédite comme agent négociateur d'une unité décrite comme suit:

all employees working as cargo checkers for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Québec.

[15] After directing employers engaged in the longshoring industry to select an employer representative, on January 5, 1996, the Board designated the SAQ as the employer representative under the provisions of section 34 of the *Code*.

[16] The parties currently have a five-year collective agreement ordered by Arbitrator Paul-Émile Thellend in an award dated June 8, 2001. Among other provisions, the collective agreement covers the scope of checking work:

Clause 1.07

All checkers, head checkers, floormen and stowagemen must be members of Local 3810, unless they perform employer duties.

All checking work in connection with receiving and delivering goods, all ticketing of luggage, and all marking of cargo in holds, excluding stencilling must be done by checkers, who are members of Local 3810.

(translation)

IV - Checking Work in the Port

[17] The checkers covered by this application do not have a monopoly on checking work in the Port. They share it with several specialized bodies that should be described to better understand the context of the work claimed by the checkers.

[18] To begin with, there is the port warden. For historical reasons, the Port is the only port in Canada governed by a special act, *An Act to provide for the appointment of a Port Warden for the Harbour of Quebec*, 1987, c. 33, under which a port warden is appointed. At other Canadian ports, this responsibility is assumed by the Department of Transport. The warden of the Port of Québec is responsible for inspecting and checking the stowage of cargo vessels and for inspecting damaged goods.

[19] Checking work is also done for shipping agents by specialized companies to determine the volume loaded

tous les employés affectés à la vérification des cargaisons à l'emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage dans les limites du territoire géographique du port de Québec.

[15] Après avoir enjoint les employeurs actifs dans le secteur du débardage de se choisir un représentant patronal, le 5 janvier 1996, le Conseil désigne la SAQ comme représentant patronal en vertu des dispositions de l'article 34 du *Code*.

[16] Les parties sont présentement assujetties à une convention collective d'une durée de cinq ans qui a été décrétée par l'arbitre Paul-Émile Thellend dans une sentence rendue le 8 juin 2001. La convention collective prévoit entre autres les dispositions concernant la portée du travail de vérification:

Article 1.07

Tous les vérificateurs, vérificateurs en chef, hommes de plancher et «stowageman» doivent être membres du local 3810, sauf s'ils exercent une fonction de l'employeur.

Toute vérification relative à la réception et à la livraison de marchandises, tout étiquetage de bagages doivent être effectués par les vérificateurs, membres du local 3810, ainsi que tout marquage de cargaison dans les cales, à l'exclusion du «stencilling» (marquage au pochoir).

IV - Le travail de vérification dans le port

[17] Les vérificateurs visés par cette demande n'ont pas le monopole du travail de vérification dans le port. Ils le partagent avec plusieurs instances spécialisées qu'il y a lieu de décrire afin de mieux comprendre le contexte du travail réclamé par les vérificateurs.

[18] Il y a d'abord le gardien de port. Pour des raisons historiques, le port est le seul port au Canada régi par une loi particulière: l'*Acte pour pourvoir à la nomination d'un gardien de port pour le Havre de Québec*, 1871, ch. 33, par laquelle est nommé un gardien de port. Dans les autres ports canadiens, cette responsabilité est assumée par le ministère des Transports. Le gardien de port de Québec a comme fonctions notamment d'inspecter et de vérifier l'arrimage des navires de cargaison ainsi que d'inspecter les marchandises avariées.

[19] Un travail de vérification se fait aussi pour le compte des agents maritimes qui font appel à des

on vessels, using what is commonly referred to as a draft survey.

[20] A draft survey involves complex calculations based on the construction of the vessel and, in particular, the space available for loading cargo, excluding the space not used to store cargo, such as that used for manoeuvring, ship life, fresh water tanks, fuel, and ballast. The draft survey establishes the net weight of the bulk cargo transported by the ship. This weight is used for such purposes as paying the seller, the shipper (e.g. Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.), the stevedoring company, the ship's operator, the insurer, etc. Draft surveys are also used during loading and unloading to determine the shift from one operation to the other in order to avoid stress on the vessel and to maintain its stability.

[21] Following testimony on the nature of this function, the union stated that it was not claiming the work associated with draft surveys. It should also be pointed out that there are other specialized classification and checking agencies (such as Lloyd's Register of Shipping, SGS Canada, Intertek Testing Services), whose work is also not contested or claimed by the union.

[22] In addition to these checking activities, there is the work performed by government agencies, including the Canada Border Services Agency [on December 12, 2003, the Canada Customs and Revenue Agency became the Canada Revenue Agency (CRA). Customs is now part of the Canada Border Services Agency] and Citizenship and Immigration for passenger and crew control; Transport Canada for passenger loading control; Canada Revenue Agency for inspection of luggage and container contents; Canada Food Inspection Agency and the Canada Border Services Agency for the content of cargo ships; Health and Social Services Quebec and Environment Quebec for major public health problems; Environment Canada for the control of air, water and ground pollutants; the Canadian Coast Guard for shipping buoys in the Seaway, ice removal in winter and rescue operations; and the Royal Canadian Mounted Police (maritime

entreprises spécialisées afin d'évaluer la quantité chargée sur un navire au moyen de ce qui est communément appelé un «draft survey» (levé des différentiels de tirants d'eau, ci-après levé).

[20] Un levé comporte des calculs complexes en fonction de la morphologie du navire et plus particulièrement des espaces permettant le chargement de la cargaison, à l'exclusion des espaces qui ne servent pas à entreposer la cargaison, comme ceux voués au travail de manoeuvre, à la vie à bord du navire, aux réservoirs d'eau fraîche, au carburant, au lest (ballast). Le levé des différentiels de tirants d'eau sert à établir le poids net de la cargaison en vrac transportée par le navire. Ce poids est utilisé aux fins de déterminer la rémunération du vendeur, du courrier (p. ex. Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.), de l'arrimeur, de l'opérateur du navire, de l'assureur, etc. Ces levés servent également en cours de chargement et de déchargement pour déterminer la rotation de l'une ou l'autre opération afin d'éviter la tension (stress) du navire et d'en maintenir la stabilité.

[21] À la suite des témoignages concernant cette fonction, le syndicat a dit ne pas revendiquer le travail lié aux levés. Il y a lieu de souligner qu'il existe d'autres agences de classification et de vérification spécialisées (par exemple Lloyd's Register of Shipping, SGS Canada, Intertek Testing Services), dont le travail n'est pas contesté ou revendiqué par le syndicat.

[22] À ces activités de vérification s'ajoutent celles des agences gouvernementales, dont l'Agence des services frontaliers du Canada [le 12 décembre 2003, l'Agence des douanes et du revenu du Canada est devenue l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les douanes font maintenant partie de l'Agence des services frontaliers du Canada] et Citoyenneté et Immigration Canada pour le contrôle des passagers et des équipages; Transports Canada pour le contrôle de l'embarquement des passagers; l'Agence du revenu du Canada pour la vérification des bagages et du contenu des conteneurs; l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Agence des services frontaliers du Canada pour le contenu des navires à cargaison; Santé et Services sociaux Québec et Environnement Québec pour des problèmes majeurs liés à la santé publique; Environnement Canada pour le contrôle des polluants aériens, de l'eau ou du sol; la Garde côtière canadienne

security) and the Quebec Provincial Police (land security) for security in the Port of Québec.

V - Checkers Unit

[23] The checkers are part of the personnel of the employment office used by the stevedoring companies to check cargo that is loaded and unloaded against the manifests. According to the testimony, the checker's work is divided among four classifications: head checker, floorman, stowageman and checker. None of the checkers currently holds the head checker classification. The floorman's function is to count the goods and assess their quality when they are received and stored. The stowageman indicates to the longshoremen and foremen the location and quantity of goods to be placed on board the ship according to the hold plan prepared by the superintendent. Checker personnel is assigned on the basis of one checker for two longshoremen teams, that is, between eight and thirteen people.

[24] It should be remembered that Arbitrator Thellend's above-mentioned award adds a number of other checking duties that are not set out in the certificate. These duties will be dealt with later in this decision.

VI - Employer Representative

[25] The SAQ is the designated employer representative of the following employers: the Québec Stevedoring Company Ltd. and Logistec Stevedoring Inc. under the geographic certification held by the union pursuant to section 34 of the *Code*. The SAQ is responsible not only for negotiating the collective agreement but also for the hiring, training and daily management of the teams of longshoremen and checkers deployed on the docks to assist SAQ's member employers.

[26] The Québec Stevedoring Company Ltd. provides longshoring services for general cargo, while its St. Lawrence Stevedoring Inc. division provides longshoring services related to the handling of bulk cargo. The activities of both companies are restricted to the Port of Qubec.

pour le balisage de la voie maritime, le déglaçage en hiver et le sauvetage; la Gendarmerie royale du Canada (sécurité maritime) et la Sûreté du Québec (sécurité terrestre) pour la sécurité du port de Québec.

V - L'unité des vérificateurs

[23] Les vérificateurs font partie d'un groupe de personnel du bureau d'emploi qu'utilise les arrimeurs pour faire le contrôle de la cargaison chargée ou déchargée selon les manifestes. Selon les témoignages, le travail du vérificateur est réparti selon quatre classifications: vérificateur en chef, homme de plancher (floorman), vérificateur à l'arrimage (stowageman) et vérificateur (checker). Aucun des vérificateurs ne détient actuellement la classification de vérificateur en chef. Le travail de l'homme de plancher consiste à compter la marchandise et à en évaluer la qualité au moment de sa réception et de son entreposage. Le travail du vérificateur à l'arrimage est d'indiquer aux débardeurs et aux grands contremaîtres le placement et la quantité des marchandises à mettre à bord du navire selon le plan de cale préparé par le surintendant. La répartition des effectifs de vérificateur consiste en un vérificateur pour deux équipes de débardeurs, soit de huit à treize personnes.

[24] Il y a lieu de rappeler ici que la sentence de l'arbitre Thellend dont il est fait mention précédemment ajoute certaines autres fonctions de vérification qui ne sont pas précisées dans le certificat et dont nous traiterons plus loin dans cette décision.

VI - Le représentant patronal

[25] La SAQ est le représentant patronal désigné des employeurs suivants: Compagnie d'arrimage de Québec Ltée et Logistec Arrimage Inc. en raison de l'accréditation par région géographique détenue par le syndicat en vertu de l'article 34 du *Code*. La SAQ est chargée non seulement de la négociation de la convention collective mais aussi de l'embauche, de la formation et de la gestion quotidienne des équipes de débardeurs et de vérificateurs déployés sur les quais pour le bénéfice des employeurs membres de la SAQ.

[26] La Compagnie d'arrimage de Québec Ltée offre des services de débardage pour les cargaisons générales, tandis que sa division Arrimage du St-Laurent Inc. offre des services de débardage liés à la manutention du vrac. Les activités de ces deux entreprises se limitent au port de Québec.

[27] Logistec Stevedoring Inc. provides longshoring services in various Canadian ports. However, at the time that this application was filed, the business had not been engaged in any longshoring work in the Port of Québec for more than three years because of the Port's economic situation and the low volume of goods handled. Logistec Stevedoring Inc. acquired and replaced the following stevedoring companies: Eastern Canada Stevedoring, Albert G. Baker, Collins and Agences Ramsay Craig.

VII - Analysis and Decision

A - First Question: Are the Businesses That Are the Subject of this Application "Actively Engaged" in the Longshoring Industry Within the Meaning of Section 34(1) of the *Code*?

1 - Provisions of the *Code*

[28] To be able to answer this question as it applies to all of the businesses involved, the provisions of the *Code* must first be reviewed. The so-called geographic certification is an exception to the certification of a single employer set out in section 27 and the *Code* therefore contains a number of special conditions that govern such applications.

[29] Here are the relevant provisions of section 34 of the *Code*:

> 34.(1) Where employees are employed in
>
> (a) the long-shoring industry, or
>
> ...
>
> the Board may determine that the employees of two or more employers **actively engaged in the industry** in the geographic area **constitute a unit appropriate for collective bargaining** and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.
>
> ...
>
> (3) Where the Board, pursuant to subsection (1), certifies a trade union as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board shall, by order,
>
> (a) require the employers of the employees in the bargaining unit
>
> (i) to jointly choose a representative, and
>
> (ii) to inform the Board of their choice within the time period specified by the Board; and

[27] Logistec Arrimage Inc. offre des services de débardage dans différents ports canadiens. Par contre, au moment du dépôt de la présente demande, l'entreprise n'avait effectué aucune activité de débardage dans le port de Québec depuis plus de trois ans en raison de la situation économique du port et du faible volume de manutention de marchandises. Logistec Arrimage Inc. a acquis et remplacé les entreprises d'arrimages suivantes: Eastern Canada Stevedoring, Albert G. Baker, Collins et Agences Ramsay Craig.

VII - Analyse et décision

A - Première question: les entreprises visées par cette demande sont-elles «véritablement actives» dans le secteur du débardage au sens du paragraphe 34(1) du *Code*?

1 - Les dispositions du *Code*

[28] Afin de pouvoir répondre à cette question par rapport à toutes les entreprises visées, il faut d'abord revoir les dispositions du *Code*. L'accréditation dite par région géographique étant une exception à l'accréditation en fonction d'un employeur stipulée à l'article 27, le *Code* prévoit certaines dispositions spéciales à ce sujet quant aux conditions qui régissent ces demandes.

[29] Voici ce que prévoient les dispositions pertinentes de l'article 34 du *Code*:

> 34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs **véritablement actifs dans le secteur en cause**, dans la région en question, **constituent une unité habile à négocier collectivement** et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:
>
> a) dans le secteur du débardage;
>
> ...
>
> (3) Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), le Conseil, par ordonnance:
>
> a) enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;

(b) appoint the representative so chosen as the employer representative for those employers.

...

(5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall, discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

...

(7) The Board shall determine any question that arises under this section, including any question relating to the choice or appointment of the employer representative.

(emphasis added)

b) désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.

...

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

...

(7) Pour l'application du présent article, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose, notamment à l'égard du choix et de la désignation du représentant patronal.

(c'est nous qui soulignons)

[30] To summarize, section 34(1) authorizes the Board to issue a certification order to the union as bargaining agent for a unit appropriate for collective bargaining on behalf of employees in a geographic area rather than of employees of a single employer. Since a geographic certification involves more than one employer drawing from the same pool of employees, the *Code* authorizes the Board to designate an employer association composed of employers actively engaged in the industry in order to negotiate with the union that holds the geographic certification, the working conditions for all employees covered by the certification. Therefore, the first question consists in determining which employers in the Port are "actively engaged in the industry."

[30] Pour résumer, le paragraphe 34(1) autorise le Conseil à rendre une ordonnance d'accréditation au syndicat comme agent négociateur d'une unité habile à négocier en fonction des employés d'une région géographique plutôt qu'en fonction des employés d'un employeur unique. Comme une accréditation par région géographique comprend plus d'un employeur puisant dans le même bassin d'employés, le *Code* autorise le Conseil à rendre une ordonnance désignant une association patronale des employeurs actifs dans le secteur en cause pour négocier avec le syndicat, qui détient l'accréditation par région géographique, les conditions de travail pour tous les employés visés par l'accréditation. À l'égard de la première question alors, l'objet du litige est la détermination des employeurs du port qui sont «véritablement actifs dans le secteur en cause».

[31] The union's application is based on the principle that, if the above-mentioned new businesses are actively engaged in the longshoring in accordance with section 34(1)(a) of the *Code*, they are bound by the Board's order designating the SAQ as the employer representative and, consequently must obtain their workers for checking work from the pool of union members.

[31] La présente demande du syndicat part du principe que, si lesdites nouvelles entreprises sont véritablement actives dans le secteur du débardage au sens où l'entend l'alinéa 34(1)a) du *Code*, elles sont liées par l'ordonnance du Conseil désignant la SAQ à titre de représentant patronal et, par conséquent, ces employeurs doivent obtenir leur main-d'oeuvre pour les activités de vérification auprès du bassin de main-d'oeuvre des membres du syndicat.

[32] To determine whether an employer is actively engaged in the longshoring industry, it is essential to first understand the extent of longshoring activities. At first glance, this long-standing trade should be easily defined, however it has been the subject of extensive case law that has become quite complex. This complexity arises from several factors:

[32] Pour déterminer si un employeur est véritablement actif dans le secteur du débardage, il faut d'abord comprendre en quoi consistent les activités de débardage. Cette activité de longue tradition qui devrait, de prime abord, paraître assez simple à définir fait toutefois l'objet d'une jurisprudence abondante qui, au fil des décisions, est devenue fort complexe. Cette complexité relève de plusieurs facteurs:

- each Canadian port has longshoring activities but the ins and outs of these activities depend on the types of cargoes handled;

-longshoring activities have changed with the arrival of new technology to the detriment of the labour force, such as the use of self-unloading vessels, conveyors and cranes, command consoles, and computerized means of weighing and measuring, and billing.

- each application is unique, and the Board, as a specialized tribunal, exercises its discretionary power in light of the specific facts in each case. This power is set out in section 34(1), "the Board **may** determine" and section 34(7), "the Board shall determine any question that arises."

- the wording of section 34(1) was amended in 1999, whereas before 1999, section 34(1) applied to "employers engaged in" the longshoring industry, this expression has been changed to "employers **actively** engaged in" the longshoring industry. One of the principles of the interpretation of statutes is that Parliament does not speak needlessly, which means that an amendment to section 34(1) must be meaningful. This matter must, therefore, take into consideration this nuance made by Parliament.

2 - Case Law

[33] In *Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346), the Board had to determine whether the activities performed by employees of Gagnon and Boucher, a division of Cargill Grain Company Ltd. (Gagnon and Boucher), assigned to the console and to the maintenance of the equipment of a modern self-unloader, were related to longshoring, and therefore sufficient to require the employer's inclusion in the employer association. The employees did not load either the vessels or the trucks but rather used a command console to do so, thus excluding any handling by longshoremen or checkers. The Board was nonetheless of the opinion that the activities of Gagnon and Boucher were sufficiently related to longshoring for the employer to be included in the employer association.

[34] The Federal Court of Appeal disagreed and reversed the Board's decision. It found that the broad

- chaque port au Canada a des activités de débardage, mais les tenants et aboutissants de ces activités dépendent du type de cargos qui y transitent.

- les activités de débardage ont été transformées par l'arrivée des nouvelles technologies au détriment de la main-d'oeuvre, par exemple l'utilisation de bateaux auto-déchargeurs, de convoyeurs et de grues, de consoles de commandes, de moyens informatisés pour établir mesures et poids et le contrôle de la facturation.

- chaque demande est un cas d'espèce où le Conseil, en tant que tribunal spécialisé, exerce son pouvoir discrétionnaire à la lumière des faits précis de chaque affaire. Ce pouvoir est énoncé au paragraphe 34(1), «[l]e Conseil **peut** décider» et au paragraphe 34(7), «il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose».

- au moment de la réforme du *Code* en 1999, le libellé du paragraphe 34(1) a été modifié. Alors qu'avant 1999, le paragraphe 34(1) visait les «employeurs actifs» dans le secteur du débardage, cette expression a été modifiée pour y préciser «employeurs **véritablement** actifs» dans le secteur du débardage. Étant donné que l'un des principes d'interprétation des lois veut que le législateur n'énonce rien qui ne soit valable, ce changement au paragraphe 34(1) ne peut passer sous silence. La présente affaire doit donc tenir compte de cette nuance apportée par le législateur.

2 - La jurisprudence

[33] Dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346), le Conseil a eu à déterminer si les activités effectuées par les employés de Gagnon et Boucher, une division de Cargill Grain Company Ltd. (Gagnon et Boucher), affectés à la console et à l'entretien de l'équipement auto-déchargeur moderne sont connexes au débardage et, par conséquent, suffisantes pour forcer l'inclusion de l'employeur dans l'association patronale. Les employés ne chargent ni les bateaux ni les camions, mais se servent d'une console de commande de sorte que les besoins réduits de main-d'oeuvre écartent toute intervention de débardeurs ou de vérificateurs. Le Conseil est d'avis que les activités de Gagnon et Boucher sont suffisamment connexes au débardage pour que l'employeur soit compris dans l'association patronale.

[34] La Cour d'appel fédérale se dit en désaccord et renverse la décision du Conseil. Elle décide que

interpretation given by the Supreme Court of Canada to the notion of longshoring in *Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529 (*Stevedoring*) must be tempered according to the specific situation of each employer. It explained that the role of the Board in interpreting what is now section 34, does not involve the regulation of a federal activity, such as transportation, but the narrower determination of whether the employer's operations **substantially** entail the activities of [loading and] unloading vessels that fall under federal jurisdiction. Here are the Court's comments, which foreshadow the *Code*'s most recent amendments:

> [25] ... What then is the reasoning by which the members of the Board were able to conclude that the prerequisite to exercise of the power granted by s. 132 of the *Code* has been met in its case? It can easily be followed in the key passages of their reasons. "Basically, what we must determine" they wrote (pp. 49-50), "is whether its operations (the operations of the Gagnon and Boucher division) constitute longshoring operations"; but what is meant by longshoring, they asked: "Is it the loading and unloading of merchandise? Is it the handling of cargo from deck to truck bed or rail car (tailgating)? Are these storage operations? Is it checking? Is it all of these operations?" The Board members then referred to the *Stevedoring* case (cited above), where in their view the Supreme Court, "although [it] did not have to rule on the scope of the term 'longshoring' ... still referred to specific operations in concluding that, with respect to the duties relating to the handling of merchandise between the hold of a ship and the tailboard of a truck or railway car door, these operations were necessarily incidental to navigation and shipping (B.N.A. Act, s. 91(10)) or international or interprovincial transportation (B.N.A. Act, s. 92(10))". In fact, they held, these operations referred to by the court in the *Stevedoring* case are those to be found in every port, and it is all of these operations which the court held were necessarily incidental to navigation (p. 59), thus clearly, they concluded, confirming that these were in fact longshoring operations or operations relating to longshoring (p. 60). From this is followed as a matter of course that, as the six employees of the Gagnon and Boucher Division were performing operations of this nature, they were employees working in the longshoring industry.
>
> [26] **With respect, I dispute the validity of this reasoning. In my view, the error it contains is treating as general a situation which only occurs under very specific circumstances. Because operations of sorting, handling and storing goods can be an incidental part of transport by sea, it does not follow that all operations of sorting, handling and storing goods, even on a wharf, are necessarily a part of such transport. In my view, operations of this type are an incidental part of longshoring, and as such connected with the transport itself, when they are actually necessary in order to complete the transport operation and ensure that**

l'interprétation large donnée par la Cour suprême du Canada à la notion de débardage dans l'affaire *Reference re Industrial Relations and Dispute Act*, [1955] R.C.S. 529 (l'arrêt *Stevedoring*), doit être modulée en tenant compte de la situation particulière dans laquelle se trouve chaque employeur. Elle explique que le rôle du Conseil dans l'interprétation de ce qui est maintenant l'article 34 n'est pas la réglementation d'une activité fédérale, telle que l'activité du transport, mais une détermination plus pointue à savoir si les activités de l'employeur portent **de façon substantielle** sur les activités de [chargement et de] déchargement des navires, une activité de compétence fédérale. Voici les propos de la Cour qui laissent présager la dernière réforme du *Code*:

> [25] ... Par quel raisonnement alors les membres du Conseil arrivent-ils à conclure que la condition préalable à l'exercice du pouvoir accordé par l'article 132 du *Code* existe à son égard? On peut le suivre très bien à travers les passages clés de leurs motifs. «Nous avons essentiellement à nous demander, écrivent-ils (p. 48 et 49), si ses opérations (les opérations de la Division Gagnon et Boucher) sont des opérations de débardage». Mais qu'est-ce que le débardage, se demandent-ils, «le chargement et le déchargement des marchandises? La manutention du fret à partir du tablier jusqu'à la boîte du camion ou du wagon de chemin de fer (*tailgating*). Sont-ce les opérations d'entrepôt? Est-ce la vérification? Est-ce l'ensemble de ces opérations?» Les membres se réfèrent alors à l'arrêt *Stevedoring* (ci-haut cité), où, à leur avis, la Cour suprême «bien qu'elle n'ait pas eu à se prononcer sur l'étendue du terme «*débardage*» a quand même référé à des opérations précises pour conclure, en ce qui a trait aux tâches de manutention des marchandises accomplies de la cale du bateau à l'arrière du camion ou du wagon, qu'elles étaient nécessairement incidentes à la navigation et aux expéditions par eau (A.A.N.B., s. 91(10)) ou du transport international ou interprovincial (A.A.N.B., s. 92(10)).» Effectivement, constatent-ils, ces opérations auxquelles la Cour se référait dans cet arrêt *Stevedoring* sont celles que l'on retrouve dans tous les ports et c'est l'ensemble de ces opérations que le Cour déclarait nécessairement incidentes à la navigation (p. 59), confirmant ainsi, il leur paraît évident, qu'il s'agissait proprement d'opérations de débardage ou d'opérations connexes au débardage (p. 60). Et la conclusion à partir de là va de soi: comme ce sont des opérations de cette nature qu'effectuent les six employés de la Division Gagnon et Boucher, ils sont des employés qui travaillent dans le secteur du débardage.
>
> [26] **Avec respect, je conteste la validité de ce raisonnement. L'erreur qu'il contient à mon avis est de traiter comme générale une situation qui ne se vérifie que dans des hypothèses concrètes définies. Parce que des opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises peuvent être partie incidente du transport par mer, il n'en résulte pas que toutes les opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises, même sur un quai, le soient nécessairement. À mon sens, des opérations de cette nature sont partie incidente du débardage, et comme telles rattachées au transport lui-même, lorsqu'elles sont**

the goods are delivered to their recipient. As I understand it, the *Stevedoring* decision says nothing more than this.

[27] While it is true that the Gagnon and Boucher Division made its employees responsible for handling and storing grain prior to its distribution to customers, it did so in my opinion after the goods had been emptied into hoppers, and received by it, and thus when transport had been completed. I do not think that the fact that the Gagnon and Boucher firm is now a division of Cargill rather than an independent company alters the analysis made necessary by the facts to determine the nature of the transport operation, any more than the fact that Cargill used a chartered vessel in carrying out this transport operation. Indeed, the members of the Board had in mind and intended to refer only to the Gagnon and Boucher Division, and the Gagnon and Boucher employees' operations.

[28] This last observation leads me to go further and state that, even if I too had concluded that the six employees of the Gagnon and Boucher Division in question should be regarded, in respect of some of their activities, as taking part in unloading the vessel (as regards the handling and maintenance of grain receiving machinery and the silo delivery conduits), I would still not have accepted the conclusion arrived at by the Board.

[29] The fundamental proposition which counsel advanced to defend the Board's position, if I understood their reasoning correctly, is that the business at issue in the case at bar, which is at the basis of the problem to be resolved, is a maritime transport business of an interprovincial and/or international nature, and so federal, and that the federal nature of this business extends to all groups of employees which are part of it.

[30] This approach does not seem to me to be valid. It appears to completely disregard the legal context in which the case arose. This is not a case involving the regulation of a federal activity as an activity: it involves the regulation of labour relations between employers and employees of a federal work, undertaking or business, within the meaning of s. 108 of the *Code*, and if this undoubtedly does not involve a specific type of company or a definite corporate organization, as the *Northern Telecom* decision cited above notes, at least, it seems to me, it involves an employer-employee grouping, a certain entity **the activity - or a large part of the activity - of which falls within federal jurisdiction**. It should not be forgotten that s. 132 is part of Part V of the *Code*, the application of which is defined in s. 108. The order of the Board was made not to a transport business, but to the Gagnon and Boucher Division, and **it is clear that the activities of the employees of Gagnon and Boucher Division do not substantially entail the operations of unloading a vessel falling within federal jurisdiction**.

(pages 198-201; emphasis added)

nécessaires justement pour compléter l'opération de transport et assurer la livraison de la marchandise à son destinataire. L'arrêt *Stevedoring*, tel que je le comprends, ne dit rien de plus.

[27] S'il est vrai que la Division Gagnon et Boucher confie à ses employés des opérations de manutention et d'entreposage du grain préalables à celles de sa distribution aux clients, elle le fait, à mon avis, après que la marchandise eut été déversée dans ses réceptacles (*hoppers*) et reçue par elle, donc une fois le transport complété. Que l'entreprise Gagnon et Boucher soit maintenant une division de Cargill plutôt qu'une compagnie autonome ne modifie pas, je pense, l'analyse que les faits imposent pour arriver à identifier l'opération de transport, ni non plus le fait que Cargill ait fait appel pour exécuter cette opération de transport à un bateau nolisé. Et de fait, c'est la Division Gagnon et Boucher et les opérations d'employés de Gagnon et Boucher que les membres du Conseil ont uniquement à l'esprit et entendent viser.

[28] Cette dernière remarque m'incite à aller plus loin pour souligner que même si j'en étais arrivé à penser, moi aussi, que les six employés de la Division Gagnon et Boucher dont il s'agit doivent être considérés comme participant, pour une certaine partie de leurs activités, au déchargement du navire (pour ce qui aurait trait à la manutention et à l'entretien de la machinerie de réception du grain et des conduits d'écoulement aux silos), je n'aurais pas pour autant accepté la conclusion du Conseil.

[29] La proposition fondamentale que les procureurs font valoir pour défendre la position du Conseil, si j'ai bien compris leur raisonnement, est que l'entreprise en cause dans le présent dossier et à la base du problème à résoudre est une entreprise de transport maritime de nature interprovinciale ou/et internationale, donc fédérale, et que le caractère fédéral de cette entreprise doit rejaillir sur tous les groupes d'employés appelés à y participer.

[30] Il ne me paraît pas que cette approche soit valable. Il me semble en effet qu'elle fait complètement abstraction du contexte juridique dans lequel on se trouve. Il ne s'agit pas ici de la réglementation d'une activité fédérale en tant qu'activité même; il s'agit de la réglementation des relations de travail entre employeurs et employés d'une entreprise fédérale, au sens de l'article 108 du *Code*, ce qui implique non pas sans doute une structure de société précise ou une organisation corporative définie, comme le rappelait l'arrêt *Northern Telecom* ci-haut cité, mais au moins, il me semble, un groupement employeur-employés, une certaine entité **dont l'activité ou une partie substantielle de l'activité ressort du domaine fédéral**. L'article 132, il ne faut pas l'oublier, fait partie de la Partie V du *Code* dont l'aire d'application est définie à l'article 108. L'ordre du Conseil ne s'adresse pas à une entreprise de transport, mais à la Division Gagnon et Boucher et il **est évident que l'activité des employés de la Division Gagnon et Boucher ne porte pas de façon substantielle sur des opérations de déchargement de navire ressortissant du domaine fédéral**.

(pages 198-201; c'est nous qui soulignons)

[35] Another Board decision, *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651), dealt with an application for geographic certification of employers involved in Nova Scotia's off-coast exploration to include work related to the checking of cargo loaded on or off-loaded from supply vessels being subcontracted to specialized businesses. Mobil Oil Canada Limited (Mobil) contracted with East Coast Oilfield Services Supply Limited (East Coast), which was not a member of the Maritime Employers' Association (MEA), the employer representative in the Port of Halifax, but rather used its own logistics supervisor and logistics coordinator. Shell Canada Resources Limited (Shell), Husky Oil Operations Ltd./Bow Valley Industries Ltd. (Husky) and SDS Drilling Limited (SDS) contracted with Halifax Offshore Terminal Services Limited (Halifax Offshore), a longshoring company that was a member of the MEA. Shell employed a stores supervisor, Husky employed a materials supervisor and a materials expeditor, and SDS employed a materials man.

[36] The Board decided that, although the Mobil, Shell and Husky employees were performing checking work, these activities were not necessarily related to longshoring because the employers' primary activity was oil and gas exploration.

[37] Here is the crux of the Board's reasons:

> Mobil, East Coast and Rowan are also engaged in the oil and gas exploration business, they are not in the maritime transportation business. Mobil, being responsible for the transportation of goods and equipment to and from its drilling sites has acquired its own dock facilities at the Port of Halifax. It also has a warehouse/pipeyard approximately one kilometre away from the dock. Unlike Husky/Bow Valley and Shell, Mobil does not use ILA labour to load and unload its offshore supply vessels. It uses its own employees to co-ordinate and supervise the movement of goods and equipment from its warehouse/pipeyard to and from its drilling sites. The actual loading and unloading of the offshore supply vessels and related yard work is done by employees whom Mobil contracts from East Coast. East Coast as we understand it is a local company that is in the business of supplying personnel to the offshore industry. Besides the persons who do the work at the yard and the dock, we are told that East Coast also supplies other personnel to Mobil such as clerical workers.
>
> Although these circumstances are somewhat different from those we just related for Husky/Bow Valley and Shell, the considerations are similar. To determine whether Mobil is engaged in the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*, **we must look at its operations as a going**

[35] Une autre décision du Conseil, *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres* (1987), 71 di 157 (CCRT nº 651), a trait à une demande d'accréditation par région géographique pour les employeurs s'occupant de prospection au large de la Nouvelle-Écosse, pour y inclure le travail lié à la vérification des cargaisons chargées à bord des navires ravitailleurs ou déchargées de ces navires donné en sous-traitance à des entreprises spécialisées. Mobil Oil Canada Limited (Mobil) fait affaire avec East Coast Oilfield Services Supply Limited (East Coast) qui n'est pas membre de l'Association des employeurs maritimes (AEM), le représentant patronal dans le port d'Halifax, mais emploie son propre superviseur et son propre coordonnateur de la logistique. Shell Canada Resources Limited (Shell), Husky Oil Operations Ltd./Bow Valley Industries Ltd. (Husky) et SDS Drilling Limited (SDS) font affaires avec Halifax Offshore Terminal Services Limited (Halifax Offshore), une entreprise de débardage membre de l'AEM. Shell emploie un superviseur de magasin, Husky emploie un superviseur et un expéditeur de matériaux et SDS emploie un préposé aux matériaux.

[36] Le Conseil détermine que, bien que les employés de Mobil, de Shell et de Husky fassent de la vérification, ces activités ne sont pas nécessairement liées au débardage puisque l'activité première des employeurs est la prospection de pétrole et de gaz.

[37] Voici l'essentiel des motifs du Conseil:

> Mobil, East Coast et Rowan s'occupent également de prospection et non de transport maritime. Mobil, qui est responsable du transport des marchandises et de l'équipement jusqu'aux lieux ou depuis les lieux du forage, a acquis ses propres installations de quai, dans le port de Halifax. Il a également un entrepôt ou une cour de tuyaux à peut près à un kilomètre du quai. Contrairement à Husky/Bow Valley et à Shell, Mobil n'a pas recours à la main-d'oeuvre de l'AID pour charger et décharger ses navires ravitailleurs. Il fait appel à ses propres employés pour coordonner et superviser le transport des marchandises et de l'équipement de son entrepôt ou cour de tuyaux jusqu'aux lieux ou depuis les lieux du forage. Ce sont les employés du sous-traitant East Coast qui chargent et déchargent les navires et qui font le travail connexe sur le chantier. Nous croyons savoir qu'East Coast est une entreprise locale qui s'occupe de fournir le personnel nécessaire aux fins des travaux de forage sous-marin. On nous dit que, en plus de fournir le personnel aux fins des travaux à exécuter dans la cour et sur les quais, East Coast fournit également à Mobil du personnel comme les employés de bureau.
>
> La situation est quelque peu différente de celle dont nous venons de faire mention dans le cas de Husky/Bow Valley et de Shell, mais les considérations sont semblables. Pour déterminer si Mobil oeuvre dans le secteur du débardage au sens de l'article 132 du *Code*, **nous devons considérer ses activités**

concern. A small part of its operations that happen to involve the loading and unloading of vessels cannot be isolated from its overall operations to support a finding that Mobil employs employees in the longshoring industry. The fact that Mobil uses its own employees, or a few contracted employees to load or unload its own goods and equipment and that of its subcontractors on to vessels, or to do work that is related to the movement of such goods and equipment to its drilling site, surely does not transform its business into longshoring for the purposes of section 132. More specifically, surely because Mobil's logistics supervisor and its logistics co-ordinator happen to work on occasion that is similar to the work done by ILA Checkers, does not mean that they are employees who are employed in the longshoring industry, even if the work is done at the waterfront. The work done by the incumbents in these positions is directly related to Mobil's ongoing business of oil and gas exploration. This work is far from essential to Parliament's jurisdiction over maritime transportation. In that sense, we doubt whether the work done by these two persons even falls within the jurisdiction of the *Code*. It is our finding that Mobil, East Coast and Rowan are not employers of employees performing checking work in the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*.

(*Halifax Offshore Terminal Services Limited et al., supra*, pages 173-174; emphasis added)

[38] The facts in *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725) are also of interest. Following a series of technological changes, Halifax Grain Elevator Limited (Halifax Grain) introduced a new device for transferring grain from the ship to its elevator, that resulted in Halifax Grain employees, assisted by the ship's crew, doing work that was previously done by longshoremen. The crew tied up the ship and did the preparatory work, while Halifax Grain employees handled the lift they had installed in the ship's hold. An employee of the contractor/owner operated the front-end loader to move the grain toward the elevator. Prior to these changes, the longshoring work was subcontracted to Logistec Stevedoring Inc. (Logistec), a member of the MEA. The Board found that Halifax Grain, by extending its operations beyond the water's edge and into the ship's hold, had extended its activities to the longshoring industry for the purposes of section 34 of the *Code*.

[39] The question of what constitutes longshoring was also examined in *Équipements Bellemare Ltée* (1995), 99 di 105 (CLRB no. 1142). In this case, St. Lawrence Cement used the services of Équipements Bellemare Ltée (Équipements Bellemare), a specialized provincial transportation company, to transport its powdered

comme une entreprise active. On ne peut pas isoler une petite partie de ses activités, comme le chargement et le déchargement de navires, de l'ensemble de l'exploitation de façon à pouvoir conclure que Mobil emploie des employés du secteur débardage. Le fait que Mobil a recours à ses propres employés ou à quelques employés à contrat pour charger ou décharger ses propres marchandises et son propre équipement et celui de ses sous-traitants, ou pour faire le travail lié au transport de telles marchandises et de tel équipement jusqu'aux lieux du forage, ne transforme sûrement pas son entreprise en une entreprise de débardage au sens de l'article 132. Plus précisément, le fait que le superviseur de la logistique et le coordonnateur de la logistique de Mobil font parfois le même genre de travail que les membres du syndicat des vérificateurs ne signifie pas que ce sont des employés travaillant dans le secteur du débardage, et ce, même si le travail est fait sur les quais. Le travail effectué par les titulaires de ces postes est directement lié à l'entreprise de prospection de Mobil. Ce travail est loin d'être essentiel, aux fins de la compétence qu'a le Parlement en matière de transport maritime. En ce sens, nous doutons même que le travail que font ces deux employés est visé par le *Code*. Nous concluons que Mobil, East Coast et Rowan ne sont pas les employeurs d'employés effectuant de la vérification dans le secteur débardage, au sens de l'article 132 du *Code*.

(*Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée, pages 173-174; c'est nous qui soulignons)

[38] Il convient également de relater les faits de l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725). À la suite d'une série de changements technologiques, Halifax Grain Elevator Limited (Halifax Grain) introduit un nouvel appareil de transfert des grains du navire jusqu'à son élévateur, faisant en sorte que les employés d'Halifax Grain, assistés de l'équipage du navire, effectuent le travail fait auparavant par les débardeurs. L'équipage s'occupe d'amarrer le navire et de faire les travaux de préparation alors que deux employés d'Halifax Grain manipulent l'élévateur qu'ils ont installé dans la cale du navire. Un employé de l'entrepreneur propriétaire s'occupe de faire fonctionner la chargeuse-pelleteuse pour diriger le grain vers l'élévateur. Avant ces changements, les travaux de débardage étaient donnés en sous-traitance à Logistec Stevedoring Inc. (Logistec), membre de l'AEM. Le Conseil juge que Halifax Grain, en étendant ses activités au-delà du bord de l'eau, soit jusqu'à la cale du navire, a étendu ses activités au secteur du débardage aux fins de l'article 34 du *Code*.

[39] La question de ce que constitue le débardage est aussi étudiée dans *Équipements Bellemare Ltée* (1995), 99 di 105 (CCRT n° 1142). Dans cette affaire, Ciment St-Laurent retient les services d'Équipements Bellemare Ltée (Équipements Bellemare), une entreprise provinciale de transport spécialisé, pour

cement from Joliette to the Port of Trois-Rivières where it was being loaded on a ship and sent to Mexico. The loading of the ship was supervised by a senior manager and the personnel used by Équipements Bellemare to load the cement on the ship was hired expressly to carry out the contract.

[40] The Board took the view that the definition of longshoring used by the Supreme Court in *Stevedoring*, *supra*, and applied in *Maritime Employers' Association*, *supra*, must apply in this case, and that the operation and maintenance of equipment used in the Port to handle these goods, even if it was specialized equipment, constituted one of the many links in the chain of maritime transportation that goes right into the hold of ships. Furthermore, the Board found that, since that there was a single contract with St. Lawrence Cement and that the end of the contract marked the end of its longshoring activities, the company was not required to be part of the MEA. The Board, therefore, gave Équipements Bellemare the choice between withdrawing from these activities or continuing and becoming part of the MEA.

[41] In *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203), the Board had to rule once more on the nature of the activities of loading and unloading a tank on a ship. M&M Manufacturing Limited (M&M) obtained a contract to complete the delivery of a tank to the Hibernia platform. In receiving the tank, M&M employees tied up the ship that was transporting it, unloaded it and then blocked it. When the work was complete, they reloaded the tank onto the ship and let the lines holding the ship go. This activity was repeated on five occasions.

[42] The Board's decision was unequivocal. The loading and unloading of the ship involved the maritime transportation of goods "in the true commercial sense" (see page 50). Thus, in loading and unloading the tank, M&M had, for the purposes of the application of the *Code*, extended itself into longshoring activities in a manner similar to Halifax Grain. The Board ruled as follows:

> ... **any** loading or unloading of goods from commercial vessels, even if the said goods are owned by or for use in the operation

transporter son ciment en poudre de Joliette, qui doit être chargé sur un navire au port de Trois-Rivières et livré au Mexique. Le chargement du bateau est supervisé par un cadre supérieur et le personnel utilisé par Équipements Bellemare pour charger le ciment à bord des navires est embauché expressément pour l'exécution du contrat.

[40] Le Conseil est d'avis que la définition de débardage retenue par la Cour suprême dans l'arrêt *Stevedoring*, précité, et appliquée dans *Association des employeurs maritimes*, précitée, doit s'appliquer, et que l'exploitation et l'entretien d'équipement utilisé dans le port pour la manutention de ces marchandises, même s'il s'agit d'équipement spécialisé, constitue l'un des nombreux maillons dans la chaîne du transport maritime allant jusque dans la cale des navires. Par ailleurs, le Conseil est d'avis que, dans la mesure où il s'agit d'une incursion ponctuelle liée au seul contrat avec Ciment St-Laurent dont la fin marque en même temps la fin de ses activités de débardage, elle n'est pas tenue de faire partie de l'AEM. Le Conseil donne alors l'occasion à Équipements Bellemare de faire le choix entre se retirer de ces activités ou continuer et faire partie de l'AEM.

[41] Dans l'affaire *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CCRT nº 1203), le Conseil a à se prononcer encore une fois sur la nature des activités de chargement et de déchargement d'une citerne à bord d'un navire. M&M Manufacturing Limited (M&M) obtient un contrat d'achèvement d'une citerne vouée à la plate-forme Hibernia. Pour recevoir la citerne en parachèvement des travaux, les employés de M&M amarrent le navire qui assure son transport, le décharge et s'occupe du calage de la citerne après son déchargement. Une fois cette tâche parachevée, ils rechargent la citerne dans le navire et le cordage retenant le navire est détaché. Cette activité se produit à cinq occasions.

[42] La décision du Conseil est sans détour. Le déchargement et le chargement du navire est du transport maritime de marchandises au «véritable sens commercial de l'expression» (voir page 50). Par conséquent, en chargeant et en déchargeant la citerne, M&M s'est livrée pour l'application du *Code* à des activités de débardage, assimilables à celles exercées par Halifax Grain. Le Conseil statue que:

> ... **tout** chargement ou déchargement de marchandises faisant intervenir des navires commerciaux, même si lesdites

of the consignee, is longshoring and must be done pursuant to the terms of the Board's geographic certification order.

(*M&M Manufacturing Limited, supra*, page 51; emphasis added)

[43] The Board also took the view that, although the work performed by M&M was inadvertent or sporadic, M&M was still covered by the ILA's geographic certification. The Board cited the objective of the *Code* respecting the maintenance of industrial peace as a critical consideration:

> While the work performed by M&M could be considered inadvertent and sporadic, it is not something that can be permitted. To do so would allow this type of incident to occur on a regular basis and have a detrimental effect on the movement of goods at the port. This would undermine the collective bargaining system at the port, invite labour relations unrest, and defeat the purpose of section 34.

(*M&M Manufacturing Limited, supra*, page 51)

[44] *Secunda Marine Services Limited et al.*, [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203 was decided after section 34(1) was amended. In this matter, the Board had to determine whether the activities of Offshore Logistics Inc. (Offshore) made it a longshoring enterprise at the Port of Halifax. Offshore was engaged in the loading and unloading of supply vessels in Dartmouth and related activities on vessels chartered by Secunda Marine Services Limited, in support of oil exploration activities of the Mobil group around Sable Island, off the coast of Nova Scotia. The Mobil group was Offshore's only client. The employees performing the work were Offshore's employees, and the company did not use ILA members. In addition, all of the longshoring gear used at the dock was owned or leased by Offshore.

[45] The Board considered the following factors in making its determination of whether Offshore was actively engaged in longshoring: the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work, and the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of the work. The Board found that the work was regular since 25% of Offshore employees' work was performed at the Mobile dock, the work was recurrent, and there was an essential maritime link

marchandises appartiennent au destinataire ou sont utilisées par celui-ci dans ses activités, constitue du débardage et doit être effectué conformément aux dispositions de l'ordonnance d'accréditation du Conseil dans cette région.

(*M&M Manufacturing Limited*, précitée, page 51; c'est nous qui soulignons)

[43] Le Conseil est également d'avis que le fait que cette activité soit accidentelle ou occasionnelle n'est pas un motif pour soustraire M&M des effets de l'accréditation par région géographique de l'AID. Le Conseil invoque les objectifs du *Code* concernant le maintien de la paix industrielle comme une considération primordiale:

> Bien que le travail exécuté par M&M puisse être considéré comme accidentel et occasionnel, ce n'est pas quelque chose qu'il faut permettre. Fermer les yeux sur cet écart ne ferait qu'encourager d'autres à agir de la même façon sur une base régulière, ce qui nuirait au mouvement des marchandises dans le port. Cela minerait le régime de négociation collective au port, provoquerait de l'agitation ouvrière et ferait échec à la raison d'être de l'article 34.

(*M&M Manufacturing Limited*, précitée, page 51)

[44] L'affaire *Secunda Marine Services Limited et autres*, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203 a été tranchée après la modification apportée au paragraphe 34(1). Dans cette affaire, le Conseil doit déterminer si les activités d'Offshore Logistics Inc. (Offshore) en font un entrepreneur en débardage dans le port d'Halifax. Offshore s'occupe du chargement et du déchargement des navires ravitailleurs à Dartmouth et des activités connexes sur les navires affrétés par Secunda Marine Services Limited au soutien des activités de prospection pétrolière du groupe Mobil dans la région de Sable Island, au large de la côte est de la Nouvelle-Écosse. Le groupe Mobil est le seul client d'Offshore. Les employés qui effectuent les travaux sont des employés d'Offshore qui n'a pas recours à la main-d'oeuvre de l'AID. De plus, Offshore est le propriétaire ou le locataire de tout l'attirail des débardeurs utilisé au quai.

[45] Afin de déterminer si Offshore est véritablement actif dans le secteur du débardage, le Conseil tient compte des éléments suivants: la fréquence des travaux, leur régularité, leur caractère dissociable, s'il s'agit de travaux accessoires et la menace que peut représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations du travail. Le Conseil est d'avis qu'il s'agit d'un travail régulier, car 25 % du travail des employés d'Offshore se fait au quai de Mobil, le travail est récurrent et il existe un lien maritime essentiel entre le

between the Dartmouth dock and the drilling platform. The Board decided that the employees were engaged almost exclusively in navigation and shipping.

[46] Although Offshore was not a commercial shipper, the Board was of the view that nothing prevented it from becoming one in the future. Offshore's operations were severable from Mobil's operations because they were concentrated in the marine transportation industry.

[47] Lastly, the Board was of the view that creating an exception to the geographic certification for Offshore could potentially allow any corporation, by contracting in a similar way, to circumvent the geographic certification and the *Code*'s purposes. The Board therefore found that Offshore's work was not sufficiently integrated in Mobil's activities to consider it incidental or sporadic.

[48] In *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71 (confirmed in *Irving (J.D.) Ltd.* v. *General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint John* (2003), 305 N.R. 344 (F.C.A., no. A-96-02)), the Board had to determine whether the unloading of wood chips at dock 20 in the Port of Saint John constituted longshoring. J.D. Irving Limited (Irving) produced wood chips at its sawmill in Weymouth for delivery to Irving Pulp & Paper in Saint John. Irving owned a barge that it used exclusively to transport wood chips by sea and it used its own employees to unload the barge in Saint John. The Board found that Irving had extended its operations to conduct longshoring work in the Port of Saint John and that these operations were "primarily directed at completing the marine transportation of the wood chips to their end customer, Irving Pulp & Paper, Limited." Arguments that Irving did not have a separate maritime transportation division or that the unloading of the wood chips, in bulk form or in roundwood, had never been performed by members of the union were rejected as not determinative. As in *Secunda Marine Services Limited et al.*, *supra*, the Board pointed out that the exclusion of Irving's work from the certification order would not contribute to the stability of labour relations in the Port of Saint John and would merely encourage other employers to try to circumvent the scope of the

quai de Dartmouth et la plate-forme de forage. Le Conseil juge que les employés se livrent presque exclusivement aux activités de navigation et d'expédition.

[46] Bien qu'Offshore ne soit pas un expéditeur commercial, le Conseil estime qu'il n'y a rien qui l'empêche de le devenir éventuellement. Les activités d'Offshore peuvent être dissociées de celles de Mobil puisqu'elles sont concentrées sur le secteur du transport maritime.

[47] Enfin, le Conseil considère que créer une exception à l'accréditation par région géographique pour Offshore aurait pour conséquence de permettre à toute entreprise, en passant un contrat de même nature, de contourner l'accréditation et les fins du *Code*. Le Conseil estime donc que les travaux d'Offshore ne sont pas suffisamment intégrés dans les activités du groupe Mobil pour les considérer comme accessoires et occasionnels.

[48] Dans l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, [2002] CCRI nº 153; et 91 CLRBR (2d) 71 (confirmée dans *Irving (J.D.) Ltd.* v. *General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint John* (2003), 305 N.R. 344 (C.A.F, dossier nº A-96-02)), le Conseil a dû déterminer si le déchargement de copeaux de bois au quai 20 du port de Saint John est une activité relevant du secteur du débardage. J.D. Irving Limited (Irving) produit des copeaux de bois à sa scierie de Weymouth pour être livrés à Irving Pulp & Paper situé à Saint John. Irving est propriétaire d'une barge qu'elle utilise exclusivement pour le transport par mer des copeaux de bois et qu'elle fait décharger par ses propres employés à Saint John. Le Conseil juge qu'Irving a étendu ses activités au travail de débardage dans le port de Saint John et que ces activités ont «essentiellement pour but de boucler la boucle du transport maritime des copeaux de bois jusqu'à leur cliente ultime, Irving Pulp & Paper, Limited». Les arguments selon lesquels Irving n'a pas de division distincte de transport maritime ou que le déchargement de copeaux de bois, en vrac ou sous forme de bois rond, n'a jamais été exécuté par les membres du syndicat sont rejetés comme n'étant pas décisifs. Comme dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, le Conseil souligne que l'exclusion du travail d'Irving de l'ordonnance d'accréditation ne contribuerait pas à la

certification order by having longshoring work performed by their own employees.

3 - Principles Arising from the Case Law

[49] It is possible to draw some conclusions from these decisions with respect to the principles applicable to the concept of longshoring. A first principle is that for an employer to be actively engaged in the longshoring industry, its operations must substantially involve the loading and unloading of vessels. If these activities are only incidental to maritime transportation or if they are performed by others, the business will not be deemed to be engaged in the longshoring industry. The fact that the business falls under federal jurisdiction does not automatically make its operations incidental to maritime transportation or make it "actively engaged in the longshoring industry." It is necessary to define the true nature of the employer's operations (see *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A., no. A-799-81); and *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al., supra*).

[50] A second principle is that a business that only transports its own goods and relies on the services of the port for loading and unloading is not deemed to be a shipping business engaged in the longshoring industry within the meaning of the *Code*. *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al., supra*, highlights the importance of taking into account all of the business's activities "as a going concern" rather than trying to isolate one activity from the others.

[51] The principle of looking at all of the business's activities to determine its primary activity is not unique to the longshoring industry. In *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Yellowknife*, [1977] 2. S.C.R. 729, Pigeon, J. ruled that "jurisdiction over labour matters depends on **legislative authority over the operation, not over the person of the employer**" (page 736; emphasis added). Accordingly, for the purpose of jurisdiction, legislative authority is determined on the basis of the nature of the employer's operation and not the work performed by the employees.

stabilité des relations du travail dans le port de Saint John et ne ferait qu'encourager d'autres employeurs à tenter d'essayer de contourner la portée de l'ordonnance d'accréditation en faisant faire le travail de débardage par leurs propres employés.

3 - Les principes qui ressortent de la jurisprudence

[49] Ces décisions nous permettent de tirer certaines conclusions sur les principes applicables à la notion de débardage. Un premier principe veut que, pour qu'un employeur soit véritablement actif dans le secteur du débardage, ses activités doivent porter de façon substantielle sur des activités de chargement et de déchargement de navires. Si ces activités ne sont qu'incidentes au transport maritime ou si elles sont effectuées par d'autres, l'entreprise ne sera pas considérée comme oeuvrant dans le secteur du débardage. Que l'entreprise soit de compétence fédérale ne rend pas automatiquement ses activités incidentes au transport maritime «véritablement actives dans le secteur en cause». Il faut définir la vraie nature des activités de l'employeur (voir *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F., dossier n° A-799-81); et *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée).

[50] Un deuxième principe veut qu'une entreprise qui ne fait que transporter ses propres marchandises en ayant recours aux services du port pour le chargement et le déchargement ne soit pas considérée comme une entreprise maritime active dans le secteur du débardage au sens du *Code*. *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée, souligne l'importance de tenir compte de l'ensemble des activités de l'entreprise «en tant qu'entreprise active» plutôt que de tenter d'isoler une activité parmi d'autres.

[51] Le principe de tenir compte de l'ensemble des activités de l'entreprise pour juger de son activité principale n'est pas réservé à l'unique secteur du débardage. Dans *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729, le juge Pigeon déclare que «la compétence en matière de travail relève du **pouvoir législatif sur l'exploitation et non sur la personne de l'employeur**» (page 736; c'est nous qui soulignons). Par conséquent, à des fins de compétence, l'autorité législative se décide en fonction de la nature des activités de l'employeur et non pas du travail effectué par les employés.

[52] Two years later, in a decision consistent with *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Yellowknife*, *supra*, the Supreme Court in *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754, stated that "in order to determine the nature of the operation, one must look at the **normal or habitual activities of the business as those of 'a going concern'** ... without regard for exceptional or casual factors" (page 769; emphasis added).

[53] However, the decision in *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, injects a slight nuance when longshoring activities are carried out on behalf of a third party. Here, the employer developed technological means of unloading vessels and substituted them for its own employees for the benefit of its clients. Since the employer was not engaged in the transport of its own goods but those of a third party, its situation was different from that set out in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, *supra*. As a result, Halifax Grain had to be part of the MEA.

[54] In *Équipements Bellemare Ltée*, *supra*, the Board again dealt with a third party loading a vessel on behalf of a single client, but in a specialized context. The Board was not convinced that there was an exception in the maritime transportation chain. If Équipements Bellemare wanted to remain in this industry, it had to become part of the employers' certification. Similarly, in *M&M Manufacturing Limited*, *supra*, the Board did not allow the sporadic loading and unloading of a vessel associated with a single contract to be an exception to the general rule of including stevedoring companies in the Board's certification order. In both these decisions, it was determined that if the business's, primary activity was transportation, maritime or not, and if it was carrying on longshoring work, it became subject to the certification.

[55] *Secunda Marine Services Limited et al.*, *supra*, heard after the legislative amendments to the *Code*, established the essential criteria to be used in determining what constitutes being "actively engaged" in the longshoring industry: the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work, and the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of the work. On the question of labour

[52] Deux ans plus tard dans un jugement conséquent avec *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Yellowknife*, précité, la Cour suprême, dans *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754, déclare que «pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer **les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active»** ... sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels» (page 769; c'est nous qui soulignons).

[53] Toutefois, la décision dans *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, apporte une certaine nuance lorsque les activités de débardage sont faites pour le compte d'un tiers. Ici, l'employeur a développé des moyens technologiques de déchargement des navires et les a substitués à ses propres employés au profit de ses clients. Comme l'employeur ne s'occupe pas du transport de ses propres denrées, mais bien de celles de tiers, sa situation ne s'apparente pas à celle énoncée dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, précité. Par conséquent, Halifax Grain doit faire partie de l'AEM.

[54] Dans *Équipements Bellemare Ltée*, précitée, le Conseil revoit la situation d'un tiers qui fait le chargement du navire au profit d'un seul client, mais dans un contexte spécialisé. Le Conseil n'est pas persuadé qu'il s'agit d'une exception au maillon du transport maritime. Si Équipements Bellemare désire demeurer dans ce secteur d'activité, elle doit faire partie de l'accréditation des employeurs. De même dans *M&M Manufacturing Limited*, précitée, le Conseil n'accepte pas qu'une intervention ponctuelle de chargement et de déchargement d'un navire liée à un seul contrat puisse faire exception à la règle générale de l'assujettissement des arrimeurs à l'ordonnance d'accréditation du Conseil. Selon ces deux décisions, si la principale activité de l'entreprise est le transport, maritime ou non, dans la mesure où elle exerce des activités de débardage, elle devient assujettie à l'accréditation.

[55] L'affaire *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée, tranchée à la suite des modifications législatives au *Code*, établit des critères incontournables pour déterminer ce qui constitue être «véritablement actif» dans le secteur du débardage: la fréquence des travaux, leur régularité, leur caractère dissociable, s'il s'agit de travaux accessoires et enfin l'effet dissuasif sur les relations du travail dans le port en question. Sur la question des relations du travail, le Conseil reprend

relations, the Board reiterated the concerns of the CLRB in *Halifax Grain Elevator Limited, supra*; *Équipements Bellemare Ltée, supra*; and *M&M Manufacturing Limited, supra*, that to allow an exception for one business with respect to what are clearly longshoring activities merely encourages others to act in the same way, which undermines the collective bargaining system and defeats the purpose of the provisions of section 34 of the *Code*. Lastly, *Irving Shipbuilding Inc. et al., supra*, determined that it was inappropriate to allow an employer to destabilize labour relations (in the Port of Saint John) by using its own employees for regular longshoring work in order to undermine the scope of an existing certification order.

les préoccupations du CCRT dans les affaires *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée; *Équipements Bellemare Ltée*, précitée; et *M&M Manufacturing Limited*, précitée, que de permettre l'écart de l'un concernant ce qui est clairement des activités de débardage n'est que d'encourager d'autres à agir de la même façon, ce qui aurait pour effet de miner le régime de négociation collective et faire échec à la raison d'être des dispositions de l'article 34 du *Code*. Enfin, l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée, boucle cette boucle en statuant qu'il n'y a pas lieu de permettre à un employeur de déstabiliser les relations du travail dans le port de Saint John en utilisant ses propres employés pour des activités régulières de débardage afin de faire échec à la portée d'une ordonnance d'accréditation existante.

4 - Application of the *Code* and Case Law Principles to the Businesses Covered by the Application

4 - Application du *Code* et des principes jurisprudentiels aux entreprises visées par la demande

[56] The Board can now explain its decision with respect to each of the businesses covered by this application by first providing a summary of the primary activities of the individual businesses, the employers' submissions as to why they are not covered by the employer certification and the union's submissions to the contrary that these employers are actively engaged in the longshoring industry within the meaning of section 34 of the *Code*.

[56] Il y a maintenant lieu d'étayer la décision du Conseil par rapport à chaque entreprise visée par la présente demande, précédée d'un résumé des activités principales de l'entreprise visée, des observations des employeurs qui soutiennent qu'ils ne sont pas visés par l'accréditation patronale et des observations du syndicat qui maintient, au contraire, qu'il s'agit d'employeurs véritablement actifs dans le secteur du débardage au sens de l'article 34 du *Code*.

a - Canadian Salt Company Ltd.

a - Société canadienne de Sel, Limitée

[57] The Canadian Salt Company Limited (Seleine Mines division) (the Company) produces, processes and sells salt, with its primary product being de-icing salt for winter roads. The Company employs about 875 people in Canada working in its three regional sales offices, four salt evaporation plants, three salt mines, warehouses and storage sites. For the past 20 years, the Company has leased two lots where it stores its salt within the borders of the Port of Québec.

[57] La Société canadienne de Sel, Limitée (division Mines Seleine) (la Société) oeuvre dans la production, la transformation et la vente de sel, principalement de sel de déglaçage pour les routes l'hiver. La Société emploie au Canada environ 875 personnes travaillant dans ses trois bureaux de vente régionaux, ses quatre usines de sel évaporé, ses trois mines de sel, ses entrepôts et ses sites de stockage. L'entreprise loue depuis 20 ans deux parcelles de terrain où elle entrepose son sel dans les limites du port de Québec.

[58] The salt is transported in bulk by ship from the salt mine in the Magdalen Islands (Seleine Mines) to the Port of Québec. The ship is self-unloading and thus does not require longshoremen or checkers to unload it. Once the salt is unloaded into piles on the dock, it belongs to the Company and is redistributed to buyers within the greater Québec region. The buyers provide their own transportation. The only intervention by longshoremen occurs when the Company uses the

[58] Ce sel est transporté en vrac par navire à partir de la mine de sel des Îles-de-la-Madeleine (Mines Seleine) au port de Québec. Le navire est auto-déchargeur et, par conséquent, ne nécessite aucune intervention de débardeurs ou de vérificateurs pour son déchargement. Une fois déchargé en tas sur le quai, le sel appartient à la Société canadienne de Sel, Limitée et est redistribué à des acheteurs de la grande région de Québec qui fournissent leur propre transport. La seule intervention

Québec Stevedoring Company Ltd. to either pile or break up the salt on the dock.

[59] A seasonal employee of the Company weighs the trucks that arrive to transport the salt. He works 10 months of the year, seven days a week, and is on leave during the summer months. His duties are receiving orders from clients, dealing with the truck drivers who come to pick up the salt by weighing the empty truck, and then the full truck to determine the tonnage, and then providing them with the bill. The employee has an office on the dock from which he plans deliveries and uses a computer to operate the scale.

[60] The union argues that the weigh clerk is actually doing checking work when he verifies the condition of the salt on the dock, has it piled or broken up by the longshoremen, if necessary, or when he bills the client. The union admits that the employer does not employ any longshoremen or checkers but alleges nevertheless that by subcontracting the work of piling or breaking up the salt to the Québec Stevedoring Company Ltd., it becomes a longshoring business requiring the checking work claimed (weighing the truck).

[61] The Board notes that the business has only three activities on the dock - weighing trucks, billing clients and breaking up or piling up the salt, as required. None of these activities is similar to or the same as the activities of loading or unloading ships as described in the aforementioned case law.

[62] The Company contracts with the Québec Stevedoring Company Ltd., a member business of the SAQ, to pile up or break up the salt on the docks. The union claims that the Company, like the other employers covered by this application, is circumventing section 34 by subcontracting rather than making direct use of the pool of workers included in the geographic unit.

[63] This reasoning is without merit. Subcontracting with a SAQ member is not circumventing the employer certification. The *Code* does not require businesses dealing with member employers of the employer association to also be members of that association. The *Code* requires employers **actively engaged** in the longshoring industry to be members of the employer association. Conversely, making the business a member

des débardeurs s'effectue lorsque la Société fait appel à la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée pour faire tasser ou briser les piles de sel sur le quai.

[59] Le travail de pesée des camions qui se présentent pour transporter le sel se fait par un employé saisonnier de la Société. Il travaille dix mois par année, sept jours semaine, et est en congé pendant les mois estivaux. Ses tâches consistent à recevoir les commandes des clients, à intervenir auprès des camionneurs qui viennent prendre le sel en pesant le camion vide et ensuite plein pour établir le tonnage et à leur remettre la facture. L'employé a un bureau sur le quai à partir duquel il planifie les livraisons et fait fonctionner la balance au moyen d'un ordinateur.

[60] Le syndicat soutient que le travail du préposé à la balance est en fait du travail de vérification, quand il vérifie l'état du sel sur le quai, le fait tasser ou briser par les débardeurs au besoin ou lorsqu'il facture le client. Le syndicat admet que l'employeur n'a aucun débardeur ou vérificateur à son service mais allègue néanmoins que le fait de donner le travail de tasser et de briser le sel en sous-traitance à la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée en fait une entreprise de débardage qui enclenche le travail de vérification réclamé (la pesée du camion).

[61] Le Conseil constate que l'entreprise n'a que trois activités sur le quai, soit la pesée des camions, la facturation au client et le bris ou tassage des tas de sel, selon les besoins. Aucune de ces activités ne s'apparente ou est propre aux activités de chargement ou de déchargement du navire telles qu'elles sont décrites dans la jurisprudence susmentionnée.

[62] Pour tasser ou briser le sel sur le quai, la Société fait affaire avec la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée, une entreprise membre de la SAQ. Le syndicat reproche à la Société, comme aux autres employeurs visés par cette demande, de contourner l'article 34 en ayant recours à la sous-traitance plutôt que de faire appel directement au bassin de travailleurs compris dans l'unité par région géographique.

[63] Ce raisonnement ne tient pas. Avoir recours à la sous-traitance avec un membre de la SAQ n'est pas un détournement de l'accréditation patronale. Le *Code* n'exige pas que les entreprises faisant affaires avec les employeurs membres de l'association patronale soient aussi membres de cette association. Le *Code* exige que les employeurs étant **véritablement actifs** dans le secteur du débardage soient membres de l'association

of the employer association does not guarantee that the work of the clerk weighing the trucks will be included in the geographic certification.

[64] The case law shows us that it is the "**normal or habitual activities of the business as those of 'a going concern,' without regard for exceptional or casual factors**" and not the individual tasks of employees that determine whether the business is actively engaged in a specific industry. In this matter, the Board notes that the operations of the Canadian Salt Company Limited are restricted to the operation of a salt mine and the local distribution of the product. Another point is that the salt remains the property of the Canadian Salt Company Limited from the time it leaves the Seleine Mines until it is unloaded on the dock. The unloading activities are simply incidental to its primary activity, which is the production, processing and sale of salt. As a result, the Company is not covered by the geographic certification.

b - Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

[65] Since May 1, 2001, Capitale Métal Recyclé FNF Inc., has been operating under the name Québec Métal Recyclé (FNF) Inc. (Québec Metal) following a business merger. This business has leased a site in the Port of Québec since 1992 where it stores iron metal waste (scrap). All of the scrap is delivered by truck and consequently, there is no unloading from a vessel. A large part of the scrap is resold to local foundries or elsewhere in Quebec. The rest is purchased by an independent agent who charters a ship and retains the services of St. Lawrence Stevedoring Inc. to load it. The quantity loaded on the ship is determined by draft surveys calculated by a specialized firm.

[66] The scrap is purchased and sold by the ton, which requires a weighing step. A scale leased from the Québec Stevedoring Company Inc. is used to weigh the client's truck when it is empty and again after it is full so that the bill can be calculated. The scale is not used to weigh the scrap transported by ship for the shipping companies. The business has four employees, including three operators of the cranes used to load and unload the trucks and to pile the scrap. The cranes used to load the ships are not the same ones operated by Québec

patronale. À l'inverse, ce n'est pas en rendant l'entreprise membre de l'association patronale que le travail du préposé à la pesée des camions serait pour autant compris dans l'accréditation par région géographique.

[64] La jurisprudence nous enseigne que ce sont «**les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active», sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels**» et non les tâches individuelles des employés qui déterminent si l'entreprise est véritablement active dans un secteur donné. Au regard de la présente affaire, le Conseil constate que les activités de la Société canadienne de Sel, Limitée se limitent à l'exploitation d'une mine de sel et à la distribution locale du produit. Autre fait à noter, le sel demeure la propriété de la Société canadienne de Sel, Limitée depuis son départ de Mines Seleine jusqu'à ce qu'il soit déchargé sur le quai. Les activités de déchargement ne sont qu'incidentes à son activité principale qui est la production, la transformation et la vente du sel. Par conséquent, elle n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

b - Québec Métal Recyclé (FNF) Inc.

[65] Depuis le 1er mai 2001, Capitale Métal Recyclé FNF Inc. fait affaire sous le nom de Québec Métal Recyclé (FNF) Inc. (Québec Métal) à la suite d'une fusion d'entreprises. Cette entreprise loue un site au port de Québec depuis 1992 où sont entreposés les rebuts de métaux ferreux (de la ferraille). La ferraille est livrée entièrement par camion et, par conséquent, aucune activité de déchargement d'un bateau n'est effectuée. Une grande partie de la ferraille est revendue à des fonderies locales ou ailleurs au Québec. Le reste est acheté par un agent indépendant qui s'occupe d'affréter un navire et de retenir les services d'Arrimage du St-Laurent Inc. pour le chargement. La quantité chargée sur le navire est évaluée au moyen de levés faits par une firme spécialisée.

[66] L'achat et la vente de la ferraille se fait à la tonne et requiert une étape de pesée. Une balance louée de la Compagnie d'Arrimage du Québec Inc. sert à peser le camion vide du client et ensuite à le peser une fois plein aux fins d'établir la facture. Cette balance n'est pas utilisée pour peser la ferraille transportée par bateau pour le compte des agents maritimes. L'entreprise a quatre employés, dont trois opérateurs de grues qui chargent et déchargent les camions et montent la ferraille en tas. De même, les grues qui servent à

Métal. Employees of Québec Métal are not assigned to loading the ship. The business argues that its export sales are incidental to its primary activity, which is buying and selling scrap metal.

[67] The union argues that the Québec Métal employees who operate the cranes are doing work normally reserved for checkers and longshoremen. The instructions given by the weigh clerk are part of the longshoring work associated with loading the ship. Although Québec Métal was carrying out its operations in the Port of Québec at the time of the geographic certification, the union claims that it was only after the slowdown in work that it was possible to see that the operations performed by St. Lawrence Stevedoring for Québec Métal make the latter a business engaged in the longshoring industry.

[68] As is the case with the Canadian Salt Company Limited, it is necessary to consider the primary operations of Québec Métal rather than the individual tasks of its employees. The fact that Quebec Métal employees perform tasks similar to those of longshoremen is not enough. These tasks must be part of a series of activities related to maritime transportation. The Board notes that the activities of Québec Métal are limited to the operation of a scrap yard and to the local distribution of this product. That part of the business associated with the operation of cranes is only incidental to the operation of the scrap yard. For this reason, this business is not covered by the geographic certification.

c - Falconbridge Limited

[69] The activities of Falconbridge Limited (Falconbridge) in the Port of Québec are: (a) shipping general goods by boat to the Far North for operations at the site of its subsidiary, Raglan Mining Company of Quebec Limited; (b) receiving by ship and storing raw nickel, which is extracted from the mining site; (c) storing and shipping raw nickel by train to Sudbury; (d) receiving and storing the finished product (nickel matte) that arrives by train from Sudbury; and (e) sending it by ship to Norway.

[70] An employee of St. Lawrence Stevedoring is permanently assigned to direct Falconbridge's operation; the business does not use its own personnel within the boundaries of the Port of Québec.

charger les navires ne sont pas les mêmes que celles opérées par Québec Métal. Les employés de Québec Métal ne sont pas affectés au chargement du navire. L'entreprise soutient que la vente à l'exportation n'est qu'accessoire à son activité principale qui consiste à acheter et à vendre de la ferraille.

[67] Le syndicat soutient que les employés de Québec Métal qui opèrent les grues font du travail normalement réservé aux vérificateurs et aux débardeurs. Les directives données par le préposé à la balance s'insèrent dans le travail de débardage qui sert à charger le bateau. Bien que Québec Métal menait ses activités dans le port de Québec au moment de l'accréditation par région géographique, le syndicat soutient que ce n'est qu'avec le recul qu'il a été possible d'observer que les activités qu'Arrimage du St-Laurent Inc. effectuent pour le compte de Québec Métal en font une entreprise qui oeuvre dans le secteur du débardage.

[68] Tout comme pour la Société canadienne de Sel, Limitée, il faut tenir compte des principales activités de Québec Métal plutôt que des tâches individuelles des employés. Le fait que les employés de Québec Métal aient des tâches semblables à celles des débardeurs n'est pas suffisant. Ces tâches doivent s'intégrer à un ensemble d'activités liées au transport maritime. Le Conseil constate que les activités de Québec Métal se limitent à l'exploitation d'un parc à ferraille et à la distribution locale de ce produit. L'activité liée à l'opération des grues n'est qu'incidente à l'exploitation du parc à ferraille. Par conséquent, cette entreprise n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

c - Falconbridge Limitée

[69] Les activités de Falconbridge Limitée (Falconbridge) dans le port de Québec consistent à a) expédier par bateau vers le Grand Nord de la marchandise générale pour les activités du site de sa filiale, la Société minière Raglan du Québec Ltée, b) recevoir par bateau et à entreposer le nickel brut qui est extrait du site minier, c) entreposer et à expédier le nickel brut par wagon à Sudbury, d) recevoir et à entreposer le produit fini (nickel mat) qui arrive par wagon de Sudbury et e) l'expédier par bateau vers la Norvège.

[70] Un employé d'Arrimage du St-Laurent Inc. dirige en permanence les activités pour le compte de Falconbridge. L'entreprise n'emploie pas son propre personnel dans les limites du port de Québec. C'est

St. Lawrence Stevedoring operates the Falconbridge equipment (cranes, conveyors and loaders).

[71] The unloading of train cars and the storage and loading of nickel in ships coming from and going to Sudbury have been going on since 1971. Since it is a question of loading and unloading bulk nickel, checking is done by draft survey, which does not involve the work of a checker *per se*. As for the loading of general goods going to the Far North, the SAQ argues that transport by coastal vessel is excluded from the geographic certification.

[72] The union argues that by subcontracting its activities to St. Lawrence Stevedoring Inc., Falconbridge is trying to circumvent the provisions of section 34(1)(a). It further argues that the bargaining framework should be redefined to include this type of activity in its certificate and to ensure the viability of the bargaining unit.

[73] As with all of the businesses covered by this application, Falconbridge's operations must be separated from those of St. Lawrence Stevedoring Inc. For the purposes of its operations in the Port of Québec, Falconbridge simply charters a ship in support of its mine in the Far North. Its activities are comparable to those of Mobil, Shell and Husky in *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.*, *supra*. It should be recalled that Mobil employed its own logistics supervisor and its own logistics coordinator and that Shell and Husky used a longshoring company that was a member of the employer association. Shell employed a stores supervisor and Husky employed a materials supervisor and materials expeditor. The Board found that, although the Mobil, Shell and Husky employees were doing checking work, these activities were not necessarily related to longshoring, since the employers' primary activity was oil and gas exploration.

[74] Similarly, the Board finds that Falconbridge is mainly operating a mining company and that its unloading activity is only incidental to its main activity. In fact, it does not do this work itself but subcontracts it to a longshoring company that is a member of the employer association. The *Code* does not require businesses doing business with employers who are members of the employer association to also be members of that association, unless they are **actively engaged** in the longshoring industry, which is not the

Arrimage du St-Laurent Inc. qui manoeuvre l'équipement de Falconbridge (grues, convoyeurs et chargeurs).

[71] L'activité de déchargement des wagons, d'entreposage et de chargement du nickel sur un bateau en provenance et en direction de Sudbury existe depuis 1971. Comme il s'agit du chargement et du déchargement du nickel en vrac, la vérification se fait par levé, ce qui n'implique pas le travail de vérificateur proprement dit. Pour le chargement de la marchandise générale vers le Grand Nord, la SAQ soutient que le transport par un navire côtier est exclu de l'accréditation par région géographique.

[72] Le syndicat soutient qu'en sous-traitant ses activités à Arrimage du St-Laurent Inc., Falconbridge tente d'éluder les dispositions de l'alinéa 34(1)a). Le syndicat soutient qu'il y a lieu de redéfinir le cadre de la négociation afin d'inclure ce genre d'activités dans son certificat et d'assurer la viabilité de l'unité d'accréditation.

[73] Comme pour toutes les entreprises visées par cette demande, il faut dissocier les activités de Falconbridge de celles d'Arrimage du St-Laurent Inc. Aux fins de ses activités dans le port de Québec, Falconbridge ne fait qu'affréter un navire au soutien de sa mine dans le Grand Nord. Ses activités se comparent à celles de Mobil, de Shell et de Husky dans l'affaire *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée. On se souvient que Mobil emploie son propre superviseur et son propre coordonnateur de la logistique et que Shell et Husky font affaire avec une entreprise de débardage membre de l'association patronale. Shell emploie un superviseur de magasin, Husky emploie un superviseur et un expéditeur de matériaux. Le Conseil détermine que bien que les employés de Mobil, de Shell et de Husky fassent de la vérification, ces activités ne sont pas nécessairement liées au débardage, puisque l'activité première des employeurs est la prospection de pétrole et de gaz.

[74] De même, le Conseil constate que Falconbridge exploite principalement une entreprise minière et que son activité de déchargement n'est qu'incidente à son activité principale. En fait, elle ne s'en charge pas elle-même, mais sous-traite cette activité à une entreprise de débardage membre de l'association patronale. Le *Code* n'exige pas que les entreprises faisant affaire avec les employeurs membres de l'association patronale soit aussi membres de cette association, à moins d'être **véritablement actifs** dans le secteur du débardage, ce

case here. Since the maritime transportation activities are only incidental to its main activity, this business is not covered by the geographic certification.

d - Centre de distribution de Sillery Inc.

[75] The activities of the Centre de distribution de Sillery Inc. in the Port of Québec consist of receiving bulk feed grain for animals by ship, train or truck, and storing and re-shipping the grain by the same means. This business was previously known as Gagnon and Boucher, a division of Cargill Grain Company Ltd. The ships used to transport the feed grain are self-unloading and do not require longshoremen or checkers.

[76] The grain is unloaded from the ship by a conveyor that carries it to a hopper. The grain then falls onto another conveyor that carries it to the storage silos. The grain is also loaded by conveyor into train cars and trucks for distribution. This is the same handling technology that existed at the time of the Federal Court of Appeal's decision in 1983 and at the time that CUPE was granted the geographic certification, except that now there are 11 silos rather than the six that existed at that time.

[77] The union claims that the business has evolved since the Federal Court of Appeal decision and that the Board should re-evaluate its situation in light of the recent appeal court decision in *Irving Shipbuilding Inc. et al., supra*. The Supreme Court refused to hear an appeal of that decision.

[78] In 1983, the Federal Court of Appeal found that the employees of this business were not working in the longshoring industry (see *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al., supra*). The grain handling technology is still virtually the same as that which existed at the time of the decision of the Federal Court of Appeal's decision in 1983 and CUPE's geographic certification, except that now there are 11 silos being used rather than the six that existed at that time. The union did not provide any new evidence in support of its position that the business has allegedly evolved since the Federal Court of Appeal's decision. The Board therefore does not have to re-examine the business's situation for the purpose of this application.

qui n'est pas le cas ici. Les activités de transport maritime n'étant qu'incidentes à son activité principale, cette entreprise n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

d - Centre de distribution de Sillery Inc.

[75] Les activités du Centre de distribution de Sillery Inc. dans le port de Québec consistent à recevoir par bateau, par wagon ou par camion du grain de provende en vrac destiné aux animaux, à l'entreposer et à le réexpédier par les mêmes moyens. Cette entreprise était auparavant connue sous le nom de Gagnon et Boucher, une division de Cargill Grain Company Ltd. Les bateaux utilisés pour le transport du grain de provende sont auto-déchargeurs et ne nécessitent pas l'intervention de débardeurs et de vérificateurs.

[76] Le déchargement du navire se fait au moyen d'un convoyeur vers un réceptacle, et le grain tombe ensuite dans un autre convoyeur qui l'achemine vers les silos d'entreposage. Le grain est également chargé par convoyeur sur les wagons et les camions qui en assurent la distribution. Il s'agit de la même technologie de manutention que celle qui existait au moment de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale en 1983 et au moment de l'accréditation par région géographique du SCFP, sauf que maintenant onze silos au lieu des six qui existaient à cette époque sont alimentés.

[77] Le syndicat soutient que l'entreprise a évolué depuis l'arrêt de la Cour d'appel fédérale et que le Conseil devrait réévaluer la situation de l'entreprise à la lumière de la récente décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitée, dont la Cour suprême a refusé d'entendre le pourvoi.

[78] En 1983, la Cour d'appel fédérale a déterminé que les employés de cette entreprise ne travaillaient pas dans le secteur du débardage (voir *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, précité)). La technologie de manutention du grain est restée essentiellement la même que celle qui existait au moment de la décision de la Cour d'appel fédérale en 1983 et au moment de l'accréditation par région géographique du SCFP, sauf que nous savons que onze silos sont maintenant alimentés au lieu des six qui existaient à cette époque. Le syndicat n'a apporté aucun fait nouveau au soutien de sa position que l'entreprise aurait évolué depuis la décision de la Cour d'appel fédérale. Le Conseil n'a donc pas à réévaluer la situation de l'entreprise aux fins de cette demande.

e - Coopérative fédérée de Québec

[79] The operations of the Coopérative fédérée de Québec (the Co-op) in the Port of Québec consist of receiving fertilizer for the agricultural market by ship (lakers), storing it and reshipping it by truck or train to its clients. Half of the fertilizer arrives by ship, the other half by train. Three employees perform tasks related to distribution: one full-time employee, one seasonal employee and a casual employee. Since the unloading of the lakers is not automated, the Co-op uses the services of St. Lawrence Stevedoring Inc. for this work. The Co-op does not have any employees working within the boundaries of the Port of Québec.

[80] The ship is unloaded using a bucket crane that empties the fertilizer into a hopper. A conveyor under the hopper carries the fertilizer into the storage silos. The longshoremen are responsible for pushing the fertilizer into the crane's bucket. From the storage facility, the fertilizer is loaded into trucks using a wheeled loader. The employee on duty at the Co-op site weighs the empty truck and then the full truck to determine the weight and to facilitate billing.

[81] The Co-op is owned by 91 farming cooperatives that purchase and sell its products. Its operations have not changed in 30 years. The Co-op does not transport any goods by ship.

[82] The union argues that the Co-op is using "longshoremen" in the traditional sense of the term and that the weighing work is part of the checking work in longshoring. The union also claims that the longshoring work is shared between St. Lawrence Stevedoring Inc. and the Co-op.

[83] As is the case with Falconbridge Limited, the Co-op does not have any employees within the boundaries of the Port of Québec. The Board finds that the unloading and weighing operations are only incidental to the fertilizer distribution operations. Neither the distribution of fertilizer nor the work by St. Lawrence Stevedoring Inc. makes the business an employer actively engaged in the longshoring industry. For this reason, the business is not covered by the geographic certification.

e - Coopérative fédérée de Québec

[79] Les activités de la Coopérative fédérée de Québec (la Coop) dans le port de Québec consistent à recevoir par navire (lacquier) des engrais pour le marché agricole, à les entreposer et à les réexpédier par camion ou par wagon à ses clients. La moitié des engrais arrive par navire, l'autre moitié par wagon. Trois employés effectuent des tâches afférentes à l'activité de distribution, soit un employé à plein temps, un employé saisonnier et un employé temporaire. Comme le déchargement des lacquiers n'est pas automatisé, la Coop fait appel à Arrimage du St-Laurent Inc. pour ce travail. La Coop n'a aucun employé dans les limites du port de Québec.

[80] Le déchargement du bateau se fait au moyen d'une grue à godet qui vide l'engrais dans un réceptacle sous lequel se trouve un convoyeur qui l'amène aux silos d'entreposage. Les débardeurs ont pour tâche de pousser l'engrais jusqu'au godet de la grue. De l'endroit d'entreposage, l'engrais est chargé dans les camions avec un chouleur sur pneus. L'employé en devoir sur le site de la Coop pèse le camion vide et ensuite le camion plein pour établir le poids et permettre la facturation.

[81] La Coop est la propriété de 91 coopératives agricoles qui achètent et vendent ses produits. Les activités n'ont pas changé depuis 30 ans. La Coop n'expédie aucune marchandise par navire.

[82] Le syndicat soutient que la Coop a recours aux débardeurs dans le sens traditionnel du terme et que le travail de pesée fait partie de la vérification attenante au débardage. Le syndicat soutient aussi que les activités de débardage sont partagées entre Arrimage du St-Laurent Inc. et la Coop.

[83] Comme pour Falconbridge Limitée, la Coop n'a aucun employé dans les limites du port de Québec. Le Conseil constate que les activités de déchargement et la pesée des denrées ne sont qu'incidentes aux activités de distribution des engrais. La distribution des engrais ou la contribution d'Arrimage du St-Laurent Inc. ne fait pas de l'entreprise un employeur véritablement actif dans le secteur du débardage. Par conséquent, l'entreprise n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

f - IMTT-Quebec Inc.

[84] IMTT-Quebec Inc. (International-Matex Tank Terminals) (IMTT) is a public terminal used to handle and store liquid bulk, including oil and chemical products (acid, peroxide, paraffin), petroleum (gasoline, heating oil) and food oils (vegetable, molasses). The liquid bulk cargo is unloaded from the ship directly into the silo using a narrow pipe. IMTT does not use a stevedoring company to unload the liquid bulk. The work on the dock is done by its own employees.

[85] IMTT's situation is similar to that of the other employers covered by this application in that there is no evidence that IMTT is actively engaged in the longshoring industry in the Port, other than the fact that its clients' products are moved for storage into tanks located on the docks or not far from the docks. In the Board's opinion, the single task of connecting the pipes from the ship to the tanks is not enough to declare this business to be actively engaged in this industry. As a result, the Board finds that the unloading activities are only incidental to the primary activity of storage and that IMTT is not covered by the geographic certification.

B - Second Question: Is the Work Being Claimed as Checking Work Covered by CUPE's Bargaining Certificate?

1 - Position of the Parties on the Scope of Checking Work

[86] There is no dispute that, because of the constantly decreasing number of work hours for checkers, some of them have not worked as checkers for several years, although they are still members of the bargaining unit. However, the parties do not agree on the reason for the decreased volume of work.

[87] The union points out that the drop in volume of work has decreased to such a degree that soon there will be no more checking work at the Port of Québec. It acknowledges that, traditionally, checking work only applied to general cargo, that is, to goods handling activities on the docks and in warehouses connected to the docks. However, because of the development of other activities in the Port, the union claims that the work of checkers should now include certain checking

f - IMTT-Québec Inc.

[84] IMTT-Québec Inc. (International-Matex Tank Terminals) (IMTT) est un terminal public servant à manipuler et à entreposer du vrac liquide, soit des produits pétroliers et chimiques (acide, peroxyde, paraffine), pétroliers (essence, mazout) ainsi que des huiles alimentaires (végétales, mélasse) au moyen d'un boyau qui relie le navire au silo. Les cargaisons de vrac liquide sont déchargées directement dans les silos. IMTT ne fait pas appel à un arrimeur pour le déchargement du vrac liquide qui provient des navires. Le travail sur le quai est fait par ses propres employés.

[85] La situation d'IMTT s'apparente à celle des autres employeurs visés par cette demande, en ce sens qu'il n'y a aucune preuve qu'IMTT est véritablement actif dans le secteur du débardage dans le port, autre que celle selon laquelle les produits de ses clients sont acheminés pour entreposage dans des réservoirs situés sur les quais ou non loin des quais. De l'avis du Conseil, la seule tâche de branchement des boyaux du navire aux réservoirs est insuffisante pour déclarer cette entreprise comme étant véritablement active dans ce secteur. Par conséquent, le Conseil estime que les activités de déchargement ne sont qu'incidentes à l'activité principale d'entreposage et qu'IMTT n'est pas visée par l'accréditation par région géographique.

B - Deuxième question: les activités réclamées sont-elles des tâches de vérification visées par le certificat d'accréditation du SCFP?

1 - Position des parties à l'égard de l'étendue du travail de vérification

[86] Il n'est pas contesté qu'en raison du nombre d'heures de travail de vérification toujours à la baisse, certains vérificateurs, tout en demeurant membres de l'unité de négociation, n'ont pas travaillé comme vérificateur depuis plusieurs années. Toutefois, les raisons de cette diminution du travail ne font pas l'unanimité entre les parties.

[87] Le syndicat souligne que la diminution du travail est à un point tel qu'il n'y aura bientôt plus de travail de vérification dans le port de Québec. Le syndicat reconnaît que, traditionnellement, le travail de vérification ne s'appliquait qu'aux cargaisons générales, c'est-à-dire les activités de manutention de marchandises sur les quais et dans les entrepôts reliés aux quais. Toutefois, en raison du développement d'autres activités dans le port, le syndicat soutient que

activities associated with bulk cargo and the handling of passenger luggage from cruise ships, as Arbitrator Thellend ruled. The union argues that it is not being provided with information on the drop in Port activity because the SAQ is using persons other than checkers to do their work. It adds that checking work is carried out largely by supervisors.

le travail des vérificateurs devrait maintenant comprendre certaines activités de vérification associées aux cargaisons en vrac et à la manutention des bagages des passagers de bateaux de croisière, tel que l'arbitre Thellend l'a statué. Le syndicat soutient qu'il est privé de l'information concernant la diminution des activités du port parce que la SAQ utilise des personnes autres que les vérificateurs pour faire le travail qui leur revient. Le syndicat ajoute que le travail de vérification se fait en grande partie par les surintendants.

[88] The SAQ states that, in its case, the decrease in hours corresponds to the decline of general cargo shipments in the Port of Québec during the past several years. The SAQ notes that checkers do not have a monopoly on checking activities. Indeed, several specialized businesses and government agencies check, inspect, control or monitor cargo, passengers and crews outside the traditional sphere of checking work included in this certification. The SAQ argues that the scope of the checkers' work falls under the jurisdiction of the grievance arbitrator.

[88] Pour sa part, la SAQ souligne que la diminution d'heures correspond à la diminution d'achalandage des cargaisons générales dans le port de Québec depuis plusieurs années. La SAQ fait observer que les vérificateurs n'ont pas le monopole des activités de vérification. En effet, plusieurs entreprises spécialisées et agences du gouvernement font la vérification, l'inspection, le contrôle ou la surveillance des cargaisons, des passagers et des équipages en dehors des sphères traditionnelles de vérification comprises dans l'accréditation à l'étude. La SAQ maintient que l'étendue des tâches des vérificateurs relève de la compétence de l'arbitre de griefs.

[89] The SAQ points out that the people included in the bargaining unit covered by CUPE's certification are called "checkers" and that they perform tasks relating to the "checking of cargo," which is a task exclusive and integral to the longshoring industry. Therefore, this task should not be considered or analysed outside of that industry. The employer points out that longshoring activities have been defined by the Supreme Court as activities necessary to the loading and unloading of ships. It also notes that it is the responsibility of the stevedoring company to verify the quantities and quality of the goods received for loading and unloading.

[89] La SAQ fait observer que les personnes comprises dans l'unité de négociation visée par l'accréditation du SCFP sont appelées des «vérificateurs» et qu'elles exercent des fonctions liées à la «vérification de cargaisons», qui est une fonction exclusive au débardage et qui en fait partie intégrante. Ainsi, cette fonction ne saurait être envisagée ou analysée à l'extérieur du débardage. L'employeur rappelle que les activités de débardage ont été définies par la Cour suprême comme étant les activités nécessaires au déchargement et au chargement des navires. Il rappelle également qu'il incombe à l'arrimeur, d'un côté, de s'assurer des quantités et de la qualité des marchandises reçues aux fins du chargement et de l'autre, de s'assurer des quantités et de la qualité des marchandises reçues aux fins du déchargement.

[90] The SAQ notes that the checking of cargo is an integral part of the loading or unloading of general goods, that is, goods not in containers.

[90] La SAQ souligne que la vérification des cargaisons est intimement liée au chargement ou au déchargement de marchandises générales, c'est-à-dire la marchandise non conteneurisée.

2 - General Cargo and Goods Shipped in Bulk

a - General Cargo

[91] General goods or general cargo refers to individual commodities. Here are definitions from the *Nouveau Petit Robert* dictionary:

> **CARGO**: 1. The goods loaded onto a ship: load, loading, freight. ... A cargo of wine, oil, bananas...
>
> **GOODS**: 1. Movable thing that can be used for commerce or marketed - article, produce... Bulk goods, package freight, secondhand merchandise...
>
> (Josette Rey-Debove and Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert*: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, nouv. éd. du Petit Robert de Paul Robert, Paris, Dictionnaire Le Robert, 1993; translation)

[92] Unlike goods shipped in bulk, which are described later on, general goods are commodities that are likely to be counted and checked. According to the Board's understanding, these goods or cargo may be received for storage prior to being loaded on ships.

[93] The evidence shows that, in the past, some of the cargo shipped from the Port have been planks, sawmill and construction-grade lumber, granite, wine and other alcoholic beverages.

[94] At present, only a few goods are shipped, such as condensed milk, bundles of wood pulp and newsprint. Checkers are still used to assist in the shipping of these goods, but they are being used less frequently as they are now often shipped in containers, which is a more cost-effective method, according to witnesses.

[95] Here is what checking work consists of for newsprint. Mr. Jim Laroche, an employee of the Québec Stevedoring Company, groups the rolls of paper based on size and the layout of the warehouse. He inventories the product according to the needs of each client and the destination. The checker works only in the warehouse. He gives the requested goods to the longshoremen and prepares reports on the goods loaded during the day. Although the equipment used in the loading has changed over the years, the checker's work has remained essentially the same.

2 - Les cargaisons générales et la marchandise expédiée en vrac

a - Les cargaisons générales

[91] Les marchandises générales ou cargaisons diverses générales réfèrent à des denrées individuelles. Voici les définitions du *Nouveau Petit Robert*:

> **CARGAISON**: 1. Marchandises chargées sur un navire ➞ charge, chargement, fret. ...Une cargaison de vin, de pétrole, de bananes...
>
> **MARCHANDISE**: 1. Chose mobilière pouvant faire l'objet d'un commerce, d'un marché. ➞ article, denrée, produit... Marchandises en gros, au détail, d'occasion...
>
> (Josette Rey-Debove et Alain Rey, *Le Nouveau Petit Robert*: Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, nouv. éd. du Petit Robert de Paul Robert, Paris, Dictionnaire Le Robert, 1993)

[92] Contrairement à la marchandise expédiée en vrac, qui est décrite plus loin, il s'agit de denrées susceptibles d'être comptées et vérifiées. Selon la compréhension du Conseil, cette marchandise ou cargaison peut être reçue pour entreposage avant le chargement du navire.

[93] Selon la preuve, étaient jadis expédiées à partir du port les cargaisons de planches, de bois de sciage et de construction, de granit, de vins et autres alcools, pour n'en nommer que quelques-unes.

[94] Il ne reste maintenant que quelques marchandises expédiées par navire, soit le lait concentré, les ballots de pâte à papier et le papier journal. On fait toujours appel aux vérificateurs pour travailler à l'expédition de ces marchandises, mais ces appels se font de plus en plus rares puisque ces marchandises sont maintenant fréquemment expédiées par conteneurs, un moyen de transport au dire des témoins beaucoup plus rentable.

[95] Voici en quoi consiste le travail de vérification dans le cas du papier journal: M. Jim Laroche, un employé de la Compagnie d'Arrimage du Québec, regroupe les rouleaux de papier selon les grandeurs et le plan de l'entrepôt. Il fait l'inventaire à partir des besoins de chaque client selon la destination. Le vérificateur travaille uniquement dans l'entrepôt. Il fournit la marchandise demandée aux débardeurs et prépare les rapports de la marchandise chargée au cours de la journée. Bien que l'équipement qui sert à faire le chargement ait changé au cours des années, le travail du vérificateur demeure essentiellement le même.

b - Goods Shipped in Bulk

[96] Unlike general goods, bulk goods are piled freely into the ship without packaging. Longshoremen load the goods using cranes of different sizes and with different functions, depending on the goods to be loaded or unloaded. Whether solid or liquid, and regardless of the material, goods shipped in bulk do not require checking in the traditional sense of the term, because calculating the quantities handled is not an accounting exercise and does not require that the condition of the bulk cargo be checked.

[97] These types of goods are dealt with most often using computers, both before and after loading. The checking function that used to take place on the dock has evolved into clerical work and requires little direct involvement from employees. For example, the work of Ms. Lucie Chartier, receptionist, secretary and clerk in St. Lawrence Stevedoring's administrative department, is to click on two icons and record the tonnage of the train cars that arrive for weighing on her computer. This task takes eight to ten seconds per car, for a total of about 15 minutes per week. Mr. Dany Gignac, the control room clerk, does essentially the same work as Ms. Chartier, but for Falconbridge.

C - Third Question: Does the SAQ Have Checking Work Covered by CUPE's Bargaining Certificate Performed by External Employees?

[98] To answer this question, we must first determine whether the handling of bulk cargo is directly related to longshoring activities that the Federal Court of Appeal defined as operations directly related to the loading and unloading of ships in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Lonshoremen's Association, Local 1739, et al.*, *supra*:

> [36] In my view, according to the ordinary meaning of the word, longshoring (le débardage) is basically **the operation of loading and unloading ships**.
>
> ...
>
> In some cases, as ancillary to this principal operation, it may also include the handling and storage at dockside of goods which have been loaded or unloaded. **But surely that does not mean that all handling and storage at dockside is**

b - La marchandise expédiée en vrac

[96] Contrairement à la marchandise générale, la marchandise en vrac est entassée librement dans le navire sans emballage. Le chargement se fait par les débardeurs au moyen de grues de différentes tailles et fonctions, selon la marchandise à être chargée ou déchargée. Qu'elle soit solide ou liquide, et peu importe la matière, la marchandise expédiée en vrac ne nécessite pas de vérification au sens traditionnel du terme, car le calcul des quantités manutentionnées n'est pas un exercice comptable et il n'est pas nécessaire de vérifier l'état du vrac.

[97] Que ce soit avant et après le chargement, ce type de marchandise est traité le plus souvent par des opérations informatiques. La fonction de vérification qui se faisait auparavant sur le quai a maintenant évolué en un travail de bureau et nécessite une intervention limitée de la part des employés. Par exemple, le travail de M^{me} Lucie Chartier, réceptionniste, secrétaire et commis au Service administratif d'Arrimage du St-Laurent Inc., consiste à cliquer sur deux icônes et à inscrire à l'écran de son ordinateur le tonnage des wagons qui se présentent pour être pesés. Cette tâche prend de huit à dix secondes par wagon, pour un total de plus ou moins quinze minutes par semaine. M. Dany Gignac, commis à la salle de contrôle, fait essentiellement le même travail que M^{me} Chartier pour Falconbridge.

C - Troisième question: La SAQ fait-elle effectuer du travail de vérification visé par le certificat d'accréditation du SCFP par des employés externes?

[98] Pour répondre à cette question, il faut d'abord déterminer si la manipulation du vrac est directement liée à des activités de débardage, que la Cour d'appel fédérale, dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, précité, précise comme étant les activités directement liées au chargement et au déchargement des navires:

> [36] À mon sens, selon le sens ordinaire du mot, le débardage (longshoring) est essentiellement **l'opération de chargement et de déchargement des navires**.
>
> ...
>
> Dans certains cas, comme incident à cette opération principale, il peut comprendre également la manutention et l'entreposage sur le quai des marchandises ainsi chargées ou déchargées. **Cela, toutefois, ne veut sûrement pas dire que toute**

necessarily longshoring, especially when such operations are carried out as ancillary to other activities which have nothing to do with the loading or unloading.

(pages 202 and 203; emphasis added)

[99] The next step is to determine whether the checking work itself is directly related to maritime transportation. In *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al., supra*, the Board comments as follows:

... Keeping in mind that loading and unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction by virtue of it being an integral part of maritime transportation, it naturally follows that the **checking work** done by the employees sought by the Checkers' union **would also have to be directly related to the loading and unloading of ships engaged in maritime transportation**. ...

(pages 171-172; emphasis added)

[100] In the same decision, the Board refers to the definition of the work of the checkers, found in the collective agreement, in order to find an answer to its question:

"ARTICLE 2 - RECOGNITION

...

(b) On all vessels, barges and in all sheds and on all piers and open cargo storage areas, and in and on all Terminals in the Port of Halifax under the jurisdiction of the signatories of this agreement, members of the Union shall have the right to all work in connection with the checking, stencilling and marking of cargoes (including the weighing and/or labelling of containers) when controlled and required by Management.

The work referred to herein shall be deemed to mean:

- checking in connection with the receiving/delivery of cargo to/from any carrier, including the verification of related cargo documentation (i.e. pick-up and delivery orders; government authorizations);

- count and tally cargo;

- examine cargo and/or containers for damage and notate same;

- carry out checking duties related to the loading/unloading of cargo vessels in accordance with documentation provided by Management;

- checking the dock placement of cargo;

opération de manutention ou d'entreposage sur le quai est nécessairement du débardage, surtout quand de telles opérations sont exécutées comme incidents à d'autres activités qui n'ont rien à voir avec le chargement ou déchargement des navires.

(pages 202 et 203; c'est nous qui soulignons)

[99] Ensuite, il s'agit de déterminer si les tâches de vérification elles-mêmes sont directement liées au transport maritime. Dans *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée, le Conseil s'exprime ainsi:

... Étant donné que le chargement et le déchargement de navires ne relèvent de la compétence fédérale que dans la mesure où ils font partie intégrante du transport maritime, **les tâches de vérification** accomplies par les employés visés par le syndicat des vérificateurs **doivent être directement liées au chargement et au déchargement de navires impliqués dans le secteur du transport maritime**...

(pages 171-172; c'est nous qui soulignons)

[100] Dans la même décision, le Conseil se réfère à la définition du travail des vérificateurs qui se trouve dans la convention collective pour trouver une réponse à sa question:

«ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

...

b) Sur tous les navires, sur toutes les barges et dans tous les hangars, sur tous les quais et dans toutes les aires ouvertes d'entreposage des cargaisons ainsi qu'à tous les terminaux du port de Halifax relevant de la compétence des signataires de la présente convention, les membres du syndicat ont le droit d'exécuter tout le travail se rapportant à la vérification et au marquage des cargaisons (y compris le pesage ou l'étiquetage des conteneurs), sous le contrôle et suivant les instructions de la direction.

Le travail mentionné dans les présentes est réputé être le travail suivant:

- effectuer la vérification, à la suite de la réception de la cargaison de quelque transporteur ou de la livraison de la cargaison à quelque transporteur, et notamment la vérification des documents y afférents (soit les ordres de reamassage ou de livraison, ou encore les autorisations gouvernementales);

- compter et contrôler les cargaisons;

- examiner les cargaisons ou les conteneurs pour voir s'ils sont endommagés et noter leur état;

- accomplir des tâches de vérification liées au chargement ou au déchargement des cargaisons conformément aux documents fournis par la direction;

- vérifier le placement des cargaisons sur le quai;

- in connection with the checking, including sorting, of cargo, direct its placement in accordance with Management's instructions;

- read and record reefer unit temperatures;

- the placing/removal of seals on containers and sealed cargo as well as the recording of seal numbers;

- in connection with checking, obtain carrier's signature for damages, shorts or overs;

- ordering of rail shunts except when a company elects to order shunts itself."

(pages 159-160)

[101] The definition of checking work in the collective agreement for the checkers at the Port of Québec reads as follows:

1.04 This agreement applies to all employees assigned, in accordance with the clauses herein, to perform work under the employer's direction **with respect to checking of the loading or unloading of cargo** in the Port of Québec.

...

1.07 All checkers, head checkers, floormen and stowagemen must be members of Local 3810, unless they perform an employer function.

All checking work in connection with **receiving and delivering goods**, all ticketing of luggage, and **all marking of cargo in holds**, excluding stencilling (marquage au pochoir) must be done by checkers, who are members of Local 3810.

1.08 The provisions of clause 1.07 do not apply when other unions or locals are certified to carry out said work in whole or in part.

1.09 Should a dispute arise with respect to new work methods, **new processes for the loading or unloading of ships**, or any related operation that affects the health or safety of workers, the parties shall meet to resolve the dispute, and should they be unable to reach agreement, the dispute shall be submitted to adjudication, in accordance with the procedure set out in other provisions of this agreement.

(translation; emphasis added)

[102] It should be noted that the definition of checking work set out in the collective agreement for checkers in the Port of Québec is quite brief compared to the one for the checkers in the Port of Halifax. While the scope of the collective agreement at the Port of Halifax is broad, the one for the Port of Québec seems narrow. Excluding the function of ticketing luggage, which we

- dans le cadre des activités de vérification, et notamment du triage des cargaisons, ordonner de les placer suivant les instructions de la direction;

- lire et enregistrer les températures des appareils frigorifiques;

- apposer les sceaux sur les conteneurs et enlever les sceaux des cargaisons ainsi que noter le numéro des sceaux;

- dans le cadre des activités de vérification, obtenir la signature du transporteur, s'il y a des dommages, si des marchandises manquent ou s'il y a un surplus de marchandises;

- diriger les manoeuvres de trains, sauf lorsqu'une compagnie décide de les diriger elle-même.»

(pages 159-160)

[101] Par contre, la définition du travail des vérificateurs dans la convention collective des vérificateurs du port de Québec dit ce qui suit:

1.04 La convention s'applique à tous les employés affectés, conformément aux clauses de la présente convention, à l'exécution d'un travail sous la direction de l'employeur, **en rapport avec la vérification reliée au chargement ou au déchargement de cargaisons** dans le port de Québec.

...

1.07 Tous les vérificateurs, vérificateurs en chef, hommes de plancher et «stowageman» doivent être membres du local 3810, sauf s'ils exercent une fonction de l'employeur.

Toute vérification relative **à la réception et à la livraison de marchandises**, tout étiquetage de bagages doivent être effectués par les vérificateurs, membres du local 3810, ainsi que tout **marquage de cargaison dans les cales**, à l'exclusion du «stencilling» (marquage au pochoir).

1.08 Les dispositions de la clause 1.07 ne s'appliquent pas lorsque d'autres syndicats ou locaux sont accrédités pour exécuter lesdits travaux en tout ou en partie.

1.09 Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de travail, **de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires**, ou de toute opération connexe qui affecte la santé ou la sécurité des travailleurs, les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend, et si elles ne réussissent pas à s'entendre, le différend sera soumis à l'arbitrage, conformément à la procédure exposée dans d'autres dispositions de la présente convention.

(c'est nous qui soulignons)

[102] Il faut constater que la définition du travail de vérification qui se trouve dans la convention collective des vérificateurs du port de Québec est fort laconique comparativement à celle des vérificateurs du port d'Halifax. Autant la portée de la convention collective du port d'Halifax est large, autant celle du port de Québec paraît restreinte. Mise à part la fonction

will return to later, the protected activities are limited to receiving, loading and unloading "goods" or "cargo" on ships. Given the preceding analysis, goods or cargo are limited to individual commodities, which are counted and checked.

[103] This interpretation is also in keeping with the wording of the current certification:

> all employees **working as cargo checkers** for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Québec.
>
> (emphasis added)

[104] The preceding analysis also makes it possible to respond to the union's concerns that, because of the development of other activities in the Port, the work of checkers now includes certain activities related to bulk cargo. Although bulk cargo has never been part of checkers' assignments, the collective agreement very specifically states that "new work methods, new processes for the loading or unloading of ships" may be **subject to an agreement or to recourse to adjudication**:

> 1.09 **Should a dispute arise with respect to new work methods, new processes for the loading or unloading of ships**, or any related operation that affects the health or safety of workers, **the parties shall meet to resolve the dispute**, and **should they be unable to reach agreement, the dispute shall be submitted to adjudication**, in accordance with the procedure set out in other provisions of this agreement.
>
> (translation; emphasis added)

[105] Given this provision, it is clear that the question of whether supervisors are doing checking work, and consequently the work of the unit, falls expressly within the interpretation of the collective agreement. Clause 1.05 states that only members of the bargaining unit may perform the work that is within its jurisdiction.

> 1.05 Subject to clause 1.07, no person, except those included in the bargaining unit, shall have the right to perform the work that is within the jurisdiction of said bargaining unit.
>
> (translation)

[106] It is not the role of the Board to rule on possible contraventions of the collective agreement. That

d'étiquetage des bagages à laquelle nous reviendrons plus tard, les activités protégées se limitent à la réception, au chargement et au déchargement des «marchandises» ou «cargaisons» à bord des navires. Compte tenu de l'analyse précédente, la marchandise ou cargaison se limite aux denrées individuelles, qui se comptent et se vérifient.

[103] Cette interprétation est aussi conforme au libellé de l'accréditation actuelle:

> tous les employés **affectés à la vérification des cargaisons** à l'emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage dans les limites du territoire géographique du port de Québec.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[104] L'analyse qui précède permet aussi de répondre aux préoccupations du syndicat voulant que, en raison du développement d'autres activités du port, le travail des vérificateurs comprend maintenant certaines activités associées aux cargaisons en vrac. Dans la mesure où le vrac n'a jamais fait partie des attributions des vérificateurs, la convention collective prévoit très précisément que «de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires» peuvent **faire l'objet d'une entente ou d'un recours à l'arbitrage**:

> 1.09 **Si un différend surgit au sujet de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux procédés pour le chargement ou le déchargement des navires**, ou de toute opération connexe qui affecte la santé ou la sécurité des travailleurs, **les parties devront se rencontrer pour résoudre le différend**, et **si elles ne réussissent pas à s'entendre, le différend sera soumis à l'arbitrage**, conformément à la procédure exposée dans d'autres dispositions de la présente convention.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[105] Eu égard à cette disposition, il est clair que la question de savoir si les surintendants font du travail de vérification et par conséquent le travail de l'unité relève carrément de l'interprétation de la convention collective. L'article 1.05 prévoit que seuls les membres de l'unité de négociation peuvent faire les travaux qui relèvent de celle-ci:

> 1.05 Sous réserve de la clause 1.07, aucune autre personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation, n'aura droit d'accomplir les travaux qui relèvent de ladite unité de négociation.

[106] Ce n'est pas le rôle du Conseil de juger des infractions à la convention collective, le cas échéant.

function falls within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator, as set out in section 57 of the *Code*. The Board may not claim this function as its own on the ground that the members of the union do not have the means to act on their numerous grievances.

1 - Ticketing of Luggage

[107] The handling of luggage and the placement of gangways for cruise ships that arrive at the Port of Québec from the cruise terminal, which opened in 2002, are services provided by Services Maritimes Québec Inc. These services were previously performed by Logistec Stevedoring Inc. and the Québec Stevedoring Company Ltd.

[108] Luggage is off-loaded by conveyor and fork-lift trucks and then unloaded from these devices by longshoremen in the cruise ship terminal under the direction of a supervisor, and then grouped in the terminal according to the ticket colour and passengers collect their luggage themselves. If luggage is misplaced in the terminal, it is the passenger's responsibility to search for it. An employee from the ship looks after finding lost or misplaced luggage. Luggage is ticketed by the passengers themselves prior to departure. The ticket colour is the one assigned to the deck on which the passenger's cabin is located, according to the cruise ship company's colour code.

[109] The union argues that the work of checking luggage is covered by its bargaining certificate in light of the ruling by Arbitrator Thellend, who imposed the last collective agreement, under which the new provisions of clause 1.07 add "all ticketing of luggage" to the unit's work.

[110] However, the employer points out that ticketing has never been part of the certification, not in 1977 or in 1995. It argues that it is the responsibility of the Board to define the bargaining unit and that Arbitrator Thellend exceeded his jurisdiction by adding ticketing to those tasks relating to general goods. The employer objects to the union's claim on this work, which is apparently based on the history of the Port's operations.

[111] The historical context is needed to understand the union's claim. It seems that, at one time, the Port of Québec was a major port of entry for immigrants to Canada. Indeed, the Gare Maritime Champlain, in

Cette fonction relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, tel que le prévoit l'article 57 du *Code*. Le Conseil ne peut s'arroger cette fonction au motif que les membres du syndicat n'ont pas les moyens de donner suite à leurs nombreux griefs.

1 - L'étiquetage des bagages

[107] Les services de manutention de bagages et de location de passerelles pour les bateaux à passagers qui arrivent au port de Québec à partir du terminal de croisières inauguré en 2002 sont offerts par Services Maritimes Québec Inc. Ces services étaient effectués antérieurement par Logistec Arrimage Inc. et la Compagnie d'arrimage de Québec Ltée.

[108] Les bagages sont déchargés par convoyeur et par chariot élévateur pour être déchargés par les débardeurs dans le terminal de croisières sous la direction d'un superviseur; ils sont alors regroupés dans le terminal selon la couleur de l'étiquette et les passagers récupèrent eux-mêmes leurs bagages. S'il y a une erreur dans le placement des bagages dans le terminal, il revient au passager de faire la recherche. Un préposé du navire s'occupe de repérer les bagages perdus ou égarés. L'étiquetage des bagages se fait par les passagers eux-mêmes avant le départ. Les étiquettes correspondent à un code de couleurs de la compagnie de croisières assigné selon le pont où se trouve la chambre du passager à bord du navire.

[109] Le syndicat fait valoir que le travail de vérification des bagages est visé par son certificat d'accréditation en raison d'une sentence de l'arbitre Thellend qui a été chargé d'imposer la dernière convention collective, selon laquelle les nouvelles dispositions de l'article 1.07 ajoutent au travail de l'unité «tout étiquetage de bagages».

[110] Or, l'employeur fait observer que l'étiquetage n'a jamais fait partie de l'accréditation, que ce soit celle de 1977 ou celle de 1995. L'employeur soutient qu'il revient au Conseil de définir l'unité de négociation et que l'arbitre Thellend aurait outrepassé sa compétence en ajoutant cette fonction à celles des cargaisons générales. L'employeur s'oppose à la revendication du syndicat sur cette fonction qui serait fondée sur l'historique des activités du port.

[111] Le contexte historique est nécessaire pour comprendre cette revendication du syndicat. Il appert qu'à une certaine époque, le port de Québec était un port important pour l'entrée des immigrants au Canada.

section 104, was built specifically for this purpose. Immigrants arrived with all of their furnishings and personal effects. This wave of immigration ended in the early 1960s and since then, immigrants have been arriving in Canada by airplane and shipping their furnishings and personal effects by container. Apparently at that time, checkers were responsible for checking the furnishings and personal effects of passengers. Since there is no longer any entry of immigrants at the Port, this activity no longer exists.

[112] The handling of the cruise ship passengers' luggage is similar to that of airline passengers. The passengers ticket their own luggage and the bags are unloaded without any checking, except to ensure they are grouped by deck.

[113] The issue of ticketing luggage is without consequence in this matter. Since ticketing is done by the owners of the luggage, the checkers do not have to intervene. Ticketing does not include the unloading of the luggage and, therefore, there is no need for the Board to intervene in this activity.

[114] Given that the ticketing of luggage is not included in the wording of the certification,

> all employees **working as cargo checkers** for employers in the longshoring industry in the geographical region of the Port of Québec.
>
> (emphasis added)

the employer's position must prevail, since only the Board has the exclusive authority to amend the certification.

[115] Nevertheless, there is nothing to prevent the parties from reaching agreement on the interpretation to be given to cargo checking activities for the purposes of the collective agreement. Consequently, unless there is an agreement among the parties, an amendment to the current wording of the certification or an arbitral award with respect to the interpretation of the collective agreement, the employer is not required to interpret the wording of the bargaining certificate beyond what is clearly stated.

D'ailleurs, la Gare maritime Champlain, située à la section 104, a été conçue à cette fin. Les immigrants arrivaient avec tout leur mobilier et leurs effets personnels. Cette vague d'immigration s'est terminée au début des années 1960 et, depuis, les immigrants arrivent au Canada par voie aérienne et font expédier leur mobilier et effets personnels par conteneurs. Apparemment à cette époque, les vérificateurs étaient chargés de la vérification du mobilier et des effets personnels des passagers. Comme il n'y a plus d'entrée d'immigrants par le port, cette activité n'existe plus.

[112] La manutention des bagages des passagers des bateaux de croisière ressemble à celle des passagers aériens. Ce sont les passagers qui étiquettent leurs propres bagages. Les bagages sont déchargés sans qu'il n'y ait de vérification, si ce n'est qu'ils sont regroupés selon les ponts.

[113] La question de l'étiquetage des bagages est sans conséquence dans cette affaire. D'une part, comme l'étiquetage se fait par les propriétaires des bagages, les vérificateurs n'ont pas à intervenir. Comme l'étiquetage ne comprend pas le déchargement des bagages, il n'y a pas lieu pour le Conseil d'intervenir dans cette activité non plus.

[114] Dans la mesure où l'activité d'étiquetage des bagages n'est pas comprise dans le libellé de l'accréditation,

> tous les employés **affectés à la vérification des cargaisons** à l'emploi de tous les employeurs oeuvrant dans le domaine du débardage dans les limites du territoire géographique du port de Québec.
>
> (c'est nous qui soulignons)

elle n'est pas opposable à l'employeur, car seul le Conseil dispose du pouvoir exclusif de modifier une accréditation.

[115] Par contre, rien n'empêche les parties de s'entendre sur l'interprétation à donner aux activités de vérification des cargaisons aux fins de la convention collective. Par conséquent, à défaut d'une entente entre les parties, d'une modification au libellé actuel de l'accréditation ou d'une sentence arbitrale concernant l'interprétation de la convention collective, l'employeur n'a pas à interpréter le libellé du certificat d'accréditation au-delà de ce qui apparaît clairement.

2 - The *Artic*

[116] The *Artic* is a coastal vessel that makes return trips between Deception Bay and Québec six times a year for Falconbridge activities and has been berthing at dock 27 since 1995. Longshoremen load and unload machinery, goods and containers. The loading and unloading of coastal vessels is done without using the services of checkers.

[117] On the trip from Deception Bay to Québec, the ship transports nickel concentrate (matt nickel) in bulk and empty containers, and unloads them in Québec. Some of the containers are immediately transported by truck to their destinations for reloading and the rest are transported by truck several days or weeks later.

[118] On the trip from Québec to Deception Bay, the ship transports the reloaded containers to various locations in Quebec, along with material needed for the mine. The delivery of general goods, within the traditional meaning of the term, includes, for example, goods for contractors (cement, oil, etc.), their equipment and provisions.

[119] Since the *Artic* began its operations it has been treated as a coastal vessel excluded from the intervention of checkers, as set out in clause 1.04 of the collective agreements prior to the current one. Some grievances filed in support of this application highlight this problem and were sent for adjudication by a third party. A hearing began on November 19, 2002, but was suspended at CUPE's request. The employer argues that it is not within the arbitrator's jurisdiction to resolve the issue of the interpretation and application of the collective agreement. The union argues that certain functions related to the *Artic* are also part of its scope of activity.

[120] The issue of whether the SAQ is required to use checkers in all cases in which goods or cargo must be checked, in light of the wording of the bargaining certificate, must be addressed in the same manner as the ticketing of luggage. The employer seems to be using the provisions of previous collective agreements to exclude the checking activities. However, it should be noted that the wording of the certification does not make any distinction between types of vessels, whether ocean-going ships, lakers, coastal vessels or cargo ships.

2 - L'Artic

[116] L'Artic est un navire côtier qui fait le trajet aller-retour entre Deception Bay et Québec six fois par année pour les activités de Falconbridge et amarre au quai 27 depuis 1995. Les débardeurs font le chargement/déchargement de la machinerie, des marchandises et des conteneurs. La supervision du chargement et du déchargement des navires côtiers se fait sans avoir recours aux services des vérificateurs.

[117] Pour le trajet de Deception Bay à Québec, le navire transporte du concentré de nickel (nickel mat) en vrac et des conteneurs vides qui sont déchargés à Québec. Une partie des conteneurs est transportée par camion immédiatement à leurs lieux de destination pour être rechargés et une autre partie est transportée par camion quelques jours ou semaines plus tard.

[118] Pour le trajet de Québec à Deception Bay, le navire transporte des conteneurs rechargés à différents endroits au Québec de même que le matériel nécessaire pour la mine. La livraison de la marchandise générale au sens traditionnel du terme comprend, par exemple, la marchandise des entrepreneurs (ciment, huile, etc.), leur équipement et les provisions.

[119] Depuis le début de ses activités, l'Artic a été traité comme un navire côtier exclu de l'intervention des vérificateurs, tel que le prévoyait l'article 1.04 des conventions collectives antérieures à celle qui est actuellement en vigueur. Certains griefs produits au soutien de la présente demande font état de ce problème et ont été renvoyés à l'arbitrage d'un tiers. Une audience a débuté le 19 novembre 2002, mais a été suspendue à la demande du SCFP. L'employeur soutient qu'il est du ressort de l'arbitre de résoudre la question d'interprétation et d'application de la convention collective. Le syndicat soutient que certaines fonctions par rapport à l'Artic font également partie de son champ d'activité.

[120] Nous devons répondre à la question de savoir si la SAQ est tenue de faire appel aux vérificateurs dans tous les cas de marchandises ou de cargaisons sujettes à une vérification, tout comme pour l'étiquetage des bagages, à la lumière du libellé de l'accréditation. Il appert que l'employeur exclut les activités de vérification en se fondant sur les dispositions des conventions collectives antérieures. Toutefois, il faut noter que le libellé de l'accréditation ne fait aucune distinction entre les types de navires, qu'ils soient océaniques, lacquiers, côtiers ou de cargaisons.

[121] Similar to luggage ticketing for passengers on cruise ships, there is nothing to prevent the parties from agreeing on the interpretation to be given to cargo checking activities for the purposes of the collective agreement, so as to exclude coastal vessels from the intended scope of the certificate. However, unless there is an agreement between the parties, an amendment to the current wording of the certification or an arbitral award with respect to the interpretation of the collective agreement the employer cannot on its own restrict the wording of the bargaining certificate as it was granted to exclude checking work related to cargo on coastal vessels.

VIII - Conclusions

[122] For these reasons, the Board

- declares that the following businesses are not covered by the geographic certification of the Société des Arrimeurs de Québec Inc.: Services Maritimes Québec Inc., Falconbridge Limited, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Quebec Inc., and the Canadian Salt Company Limited;

- declares that, unless directly engaged in the loading and unloading of ships, the employees mentioned in paragraph 7 of the application are not performing checking work;

- declares that the wording of the current certification order does not include the ticketing and checking of luggage, unless an agreement is reached between the parties or an arbitral award is issued with respect to the interpretation of the collective agreement;

- declares that checking work directly related to the loading and unloading of coastal vessels is not excluded from the wording of the current certification order.

[121] De même que pour l'étiquetage des bagages des passagers des bateaux de croisière, rien n'empêche les parties de s'entendre sur l'interprétation à donner aux activités de vérification des cargaisons aux fins de la convention collective, ce qui pourrait entraîner l'exclusion des navires côtiers de la portée intentionnelle du certificat. Toutefois, à défaut d'une entente entre les parties, d'une modification au libellé actuel de l'accréditation ou d'une sentence arbitrale concernant l'interprétation de la convention collective, l'employeur ne peut à son tour restreindre le libellé du certificat d'accréditation tel qu'il a été délivré pour exclure le travail de vérification des cargaisons sur les navires côtiers.

VIII - Conclusions

[122] Pour ces motifs, le Conseil:

- déclare que les entreprises suivantes ne sont pas visées par l'accréditation par région géographique de la Société des Arrimeurs de Québec Inc.: Services Maritimes Québec Inc., Falconbridge Limitée, Québec Métal Recyclé (FNF) Inc., Centre de distribution de Sillery Inc., Coopérative fédérée de Québec, IMTT-Québec Inc. et la Société canadienne de Sel, Limitée;

- déclare qu'à défaut d'être directement affectés au chargement et au déchargement des navires, les employés mentionnés au paragraphe 7 de la demande n'exercent pas des tâches de vérification;

- déclare que le libellé de l'ordonnance d'accréditation actuelle, à moins d'une entente entre les parties ou d'une sentence arbitrale concernant l'interprétation de la convention collective, ne comprend pas l'étiquetage et la vérification des bagages;

- déclare que les activités de vérification directement liées au chargement et au déchargement des navires côtiers ne sont pas exclues du libellé de l'ordonnance d'accréditation actuelle.

CASES CITED

Canada Labour Relations Board et al. v. *Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A., no. A-799-81)

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1981), 45 di 314 (CCRT nº 346)

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F., dossier nº A-799-81)

Construction Montcalm Inc. v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1.S.C.R. 754

Équipements Bellemare Ltée (1995), 99 di 105 (CLRB no. 1142)

Gagnon (Robert) and Morel (Rémi), April 5, 2005 (CIRB LD 1227)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et al. (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] S.C.R. 529

Irving (J.D.) Ltd. v. *General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint John* (2003), 305 N.R. 344 (F.C.A., no. A-96-02)

Irving Shipbuilding Inc. et al., [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71

Maritime Employers' Association (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346)

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203)

Secunda Marine Services Limited et al., [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16(p)(vii); 18; 19; 19.1; 24(4); 27; 34; 34(1), 34(1)(a), 34(7); 57; 94(3)(a)(i); 97(1)

Conseil canadien des relations du travail et autre c. *Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729

Construction Montcalm Inc. c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1.R.C.S.754

Équipements Bellemare Ltée (1995), 99 di 105 (CCRT n° 1142)

Gagnon (Robert) et Morel (Rémi), 5 avril 2005 (CCRI LD 1227)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] R.C.S. 529

Irving (J.D.) Ltd. v. *General Longshore Workers, Checkers and Shipliners of the Port of Saint John* (2003), 305 N.R. 344 (C.A.F., dossier n° A-96-02)

Irving Shipbuilding Inc. et autre, [2002] CCRI n° 153; et 91 CLRBR (2d) 71

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CCRT n° 1203)

Secunda Marine Services Limited et autres, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16p)(vii); 18; 19; 19.1; 24(4); 27; 34; 34(1), 34(1)a), 34(7); 57; 94(3)a)(i); 97(1)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
applicant,
and
Saskatoon Airport Authority; Pro-Tec Fire Services of Canada ULC; City of Saskatoon,
employers.

CITED AS: Saskatoon Airport Authority et al.

Board File: 24507-C

Decision no. 340
December 6, 2005

Application seeking a declaration of single employer and a declaration of sale of business pursuant to sections 35 and 44 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer declaration - Criteria - Contracting out - Tender - Aeronautics - The issue to be determined is whether the company and the Saskatoon Airport Authority (SAA) are a single employer and whether a Pro-Tec's take-over of the emergency response services (ERS) at the airport operated by the SAA constituted a sale of business - The SAA argued that it can contract out ERS pursuant to its collective agreement with the union, therefore the union should be prohibited from now seeking a single employer or sale of business declaration on the basis that the SAA contracted out emergency response services - ERS have been covered by a separate collective agreement between the City and the union and has never been the subject of negotiations with the SAA - The Board therefore agrees with the union's contention that the collective agreement with the SAA is not a determining factor to the application - Although it is clear that the SAA and Pro-Tec are both employers operating under federal jurisdiction, it is equally clear to the Board that they are not associated or related and that they are not under common direction or control - It is not contested that ERS are integral to SAA's operations - In the Board's view, the fact that there is an interrelationship between the two entities or general supervision by the SAA under the terms of the contract as operator of the airport, may be a factor pointing to the two businesses being related or even being under common control or direction; however, this

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
requérante,
et
Saskatoon Airport Authority; Pro-Tec Fire Services of Canada ULC; Ville de Saskatoon,
employeurs.

CITÉ: Saskatoon Airport Authority et autres

Dossier du Conseil: 24507-C

Décision nº 340
le 6 décembre 2005

Demande présentée en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise en vertu des articles 35 et 44 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Déclaration d'employeur unique - Critères - Sous-traitance - Appel d'offres - Aéronautique - Il s'agit de déterminer si l'entreprise et la Saskatoon Airport Authority (la SAA) constituent un employeur unique, et si la prise en charge, par Pro-Tec, des services d'intervention d'urgence (SIU) à l'aéroport exploité par la SAA constitue une vente d'entreprise - La SAA allègue qu'en vertu de la convention collective conclue avec le syndicat, elle pouvait sous-traiter les SIU; le syndicat ne devrait donc pas avoir le droit de solliciter une déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise en faisait valoir que la SAA a sous-traité les services d'intervention d'urgence - Les services d'intervention d'urgence sont régis par une convention collective distincte entre la Ville et le syndicat et n'ont jamais fait l'objet de négociations avec la SAA - Le Conseil accepte donc la prétention du syndicat selon laquelle la convention collective de la SAA ne constitue pas un élément déterminant en l'espèce - Il est évident que la SAA et Pro-Tec sont des employeurs relevant de la compétence fédérale, mais il est tout aussi évident que ce ne sont pas des entreprises associées ou connexes assujetties à une direction ou un contrôle en commun - Il est acquis que les SIU font partie intégrante de l'exploitation de la SAA - Le Conseil estime que le fait que les deux entités entretiennent des rapports mutuels ou que la SAA, à titre d'exploitant de l'aéroport, supervise généralement l'exécution du

does not end the inquiry - In the present matter, there is little if any evidence to suggest that the SAA and Pro-Tec carry on associated or related activities or that their respective businesses are under common control and direction, as contemplated by Board jurisprudence - Although the operations of both companies are related and are, to a certain extent, integrated in that the services of Pro-Tec could not be provided without the airport and similarly, the airport could not operate with ERS for aircraft utilizing the airport's facilities, this is the extent of the interrelationship or integration between the two operations - This interrelationship exists solely because of Transport Canada's legal requirement that all airports comply with the *Aeronautics Act* and *Canadian Aviation Regulations* - When looked at as a whole, the Board has no difficulty in finding that the businesses of the SAA and that of Pro-Tec are distinct and that each exercises direction and control over its own operation - The Board finds that all of the necessary criteria for a single employer declaration are not present and, consequently, the SAA and Pro-Tec are not a single employer within the meaning of the *Code* - The union's application for a single employer declaration is dismissed.

travail pour les fins du contrat pourrait être un indice que les deux entreprises sont connexes ou même qu'elles sont assujetties à une direction et un contrôle en commun; cela dit, il reste encore d'autres éléments à examiner - Dans l'affaire en instance, rien, ou presque, n'indique que la SAA et Pro-Tec se livrent à des activités associées ou connexes ou que leur entreprise respective est assujettie à une direction ou un contrôle en commun, comme l'envisage la jurisprudence du Conseil - Bien que les activités des deux entreprises soient connexes et, dans une certaine mesure, intégrées en ce que Pro-Tec ne pourrait pas fournir les services s'il n'y avait pas d'aéroport et que, pareillement, l'aéroport ne pourrait pas être exploité s'il n'y avait pas de SIU pour les aéronefs, là s'arrêtent les rapports mutuels entre les deux entreprises ou l'intégration de leurs activités - Ces rapports mutuels tiennent seulement au fait que Transports Canada oblige tous les aéroports à se conformer aux exigences de la *Loi sur l'aéronautique* et au *Règlement de l'aviation canadien* - Après un examen global de la situation, le Conseil en arrive sans difficulté à la conclusion que la SAA et Pro-Tec exploitent des entreprises distinctes et que chaque entité assure la direction et le contrôle de sa propre exploitation - Le Conseil estime que les conditions essentielles pour formuler une déclaration d'employeur unique ne sont pas présentes et que, par conséquent, la SAA et Pro-Tec ne constituent pas un employeur unique pour l'application du *Code* - La demande de déclaration d'employeur unique présentée par le syndicat est rejetée.

Sale of business - Contracting out - Loss of contract - Practice and procedure - There is no dispute between the parties in regards to certain general principles applicable to sale of business declaration applications - The parties also agree and the Board confirms that the application of section 47 of the *Code*, which deals specifically with the situation of a portion of the public service being transferred to a federally-regulated business is not akin to a finding of successorship pursuant to section 44 of the *Code* - In the present matter the Board finds that the successorship provisions of the *Code* do not apply - The Board also finds that although perhaps less likely, it is not impossible that a sale of business occur in a tender situation - The applicable criteria to determine whether there has been a transfer of a business, are the same whether or not we are concerned with a contracting out situation through a tender process, what changes is the context - Situations of contracting out through tendering constitute a specific context in which to determine whether the sale of business of the *Code* apply - In the

Vente d'entreprise - Sous-traitance - Perte de contrat - Pratique et procédure - Certains principes généraux applicables aux demandes de déclaration de vente d'entreprise font l'unanimité entre les parties - Les parties admettent de surcroît, et le Conseil confirme, que l'application de l'article 47 du *Code*, qui porte expressément sur le transfert d'un secteur de l'administration publique à une entreprise de compétence fédérale, n'entraîne pas nécessairement une conclusion de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* - En l'espèce, le Conseil estime que les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur ne s'appliquent pas - Le Conseil considère en outre qu'il n'est pas impossible, quoique moins probable peut-être, qu'il y ait vente d'entreprise par voie d'appel d'offres - Les critères applicables pour déterminer s'il y a eu transfert d'une entreprise sont les mêmes qu'il y ait ou non sous-traitance du travail dans le cadre d'un processus d'appel d'offres; ce qui change c'est le contexte - Les cas de sous-traitance par voie d'appel d'offres constituent une situation particulière

Board's view, the sale of business provisions of the *Code* could still apply in situations where a contract is transferred from one contractor to another in a tendering context, irrespective of the fact that the predecessor company did not voluntarily give up the contract - The manner in which the initial contractor loses its contract is not the determining nor the distinguishing factor - Rather, it comes down to whether there are enough factors or elements pointing towards a transfer of a business as opposed to simply a contracting out or loss of business to a competitor - The fact that the SAA through the tendering process chose a new service provider and that the contract is now between the SAA and Pro-Tec is not determinative of the sale of business issue between the City and Pro-Tec, whether it be directly or indirectly - In the instant case, as a result of its contractual relationship with Transport Canada, the City acquired a skilled and experienced group of employees to provide ERS at the airport and these employees became a component of the City's business - Because bargaining rights relate to the business and not to the employees or their work, a continuity of the work done at the same location, without more, is not sufficient to issue a sale of business declaration; there must be an actual sale of business or a distinct part of it - In the present matter, despite the fact that the SAA under its contract with Pro-Tec provides certain assets, the know-how of certain former City employees does not without more constitute a business nor does their hiring by Pro-Tec, constitute a transfer of business - While experience and know-how of former employees in the present circumstances is no doubt an important factor, it is but one element of the business of providing ERS - The Board finds that, under the circumstances of the present matter, even though the contract to provide ERS to the SAA originally with the City was subsequently tendered to Pro-Tec, that change in service provider did not constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* - The union's application for a declaration of a sale of business is dismissed.

pour l'application des dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise - Le Conseil est d'avis que les dispositions du *Code* relatives à la vente d'entreprise pourraient quand même s'appliquer dans les cas où un contrat est adjugé à un autre entrepreneur dans le cadre d'un appel d'offres, indépendamment du fait que l'entrepreneur prédécesseur n'y a pas volontairement renoncé - La manière dont l'entrepreneur initial perd son contrat ne constitue nullement le critère distinctif ou déterminant - En bout de ligne, l'issue de l'affaire repose plutôt sur l'existence de facteurs ou de critères suffisants qui pointent en direction d'un transfert d'entreprise plutôt que d'une simple situation de sous-traitance ou de perte de contrat au profit d'un concurrent - Le fait que la SAA a choisi un nouveau fournisseur de services par voie d'appel d'offres et que le contrat lie désormais la SAA et Pro-Tec ne constitue pas un critère déterminant pour conclure qu'il y a eu vente d'entreprise entre la Ville et Pro-Tec, de façon directe ou indirecte - Dans l'affaire qui nous occupe, dans la foulée de sa relation contractuelle avec Transports Canada, la Ville a fait l'acquisition d'un groupe d'employés compétents et expérimentés pour fournir les SIU à l'aéroport et ces employés sont devenus un élément de l'entreprise de la Ville - Puisque les droits de négociation sont rattachés à l'entreprise plutôt qu'aux employés ou à leur travail, la continuité du travail accompli au même lieu de travail, sans plus, n'est pas un critère suffisant pour formuler une déclaration de vente d'entreprise; il doit y avoir une vente réelle de l'entreprise ou d'une partie distincte de celle-ci - Dans l'affaire qui nous occupe, en dépit du fait que la SAA, en vertu du contrat conclu avec Pro-Tec, fournit certains actifs, le savoir-faire de certains anciens employés de la Ville ne constitue pas, en soi, une entreprise, non plus que leur embauche par Pro-Tec équivaut à un transfert d'entreprise - Dans les circonstances de l'espèce, bien que l'expérience et le savoir-faire des anciens employés constituent sans contredit un critère important, il ne s'agit que d'un aspect de l'entreprise de prestation des SIU - Le Conseil tient pour établi que, dans les circonstances de l'espèce, même si le contrat de prestations de SIU à la SAA conclu initialement avec la Ville a ultérieurement été pris en charge par Pro-Tec, le changement de fournisseur de services ne constitue pas une vente d'entreprise pour l'application de l'article 44 du *Code* - La demande de déclaration de vente d'entreprise présentée par le syndicat est donc rejetée.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to

Le Conseil se composait de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de

section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

A hearing was held from September 12 to 16, 2005, in Saskatoon, Saskatchewan.

Appearances

Mr. Paul Champ, for Public Service Alliance of Canada;
Mr. L.F. Seiferling, Q.C., for Saskatoon Airport Authority;
Ms. M. Jean Torrens, for Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

I - Nature of Application

[1] The Board is seized with an application filed on July 12, 2004, by the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) seeking a declaration of single employer and a declaration of sale of business pursuant to sections 35 and 44 of the *Code* regarding the emergency response services (ERS) provided by Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec) at the John G. Diefenbaker Airport (the airport), operated by Saskatoon Airport Authority (the SAA).

[2] In its application, PSAC seeks the following:

> 6(b) an Order that the Respondent, Saskatoon Airport, is a successor employer pursuant to section 44 of the *Code*;
>
> (c) an Order that the Respondent, Pro-Tec Fire Services of Canada, is a successor employer pursuant to section 44 of the *Code*;
>
> (d) an Order of the Board pursuant to section 35 of the *Code* declaring that the Respondent, Saskatoon Airport Authority and the Respondent, Pro-Tec Fire Services of Canada, are a single employer; and
>
> (e) an Order of the Board confirming that the Applicant is bargaining agent for all employees of the Respondents engaged in the provision of emergency response services at J.G. Diefenbaker Airport in Saskatoon, Saskatchewan.

[3] In light of the orders sought by PSAC, the Board notified the City of Saskatoon (the City) of the present application. The City did not file any response to the present application and advised the Board it would not be participating in the hearing of the present matter.

l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Une audience a été tenue à Saskatoon (Saskatchewan) du 12 au 16 septembre 2005.

Ont comparu

M[e] Paul Champ, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M[e] L.F. Seiferling, c.r., pour la Saskatoon Airport Authority;
M[e] M. Jean Torrens, pour Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande présentée le 12 juillet 2004 par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat) en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise en vertu des articles 35 et 44 du *Code* concernant les services d'intervention d'urgence (SIU) fournis par Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec) à l'aéroport John G. Diefenbaker (l'aéroport) exploité par la Saskatoon Airport Authority (la SAA).

[2] Dans sa demande, l'AFPC sollicite les ordonnances suivantes:

> 6b) une ordonnance selon laquelle l'intimée, en l'occurrence l'aéroport de Saskatoon, est un employeur successeur en vertu de l'article 44 du *Code*;
>
> c) une ordonnance selon laquelle l'intimée, en l'occurrence Pro-Tec Fire Services of Canada, est un employeur successeur en vertu de l'article 44 du *Code*;
>
> d) une déclaration en vertu de l'article 35 du *Code* que les intimées, en l'occurrence, la Saskatoon Airport Authority et Pro-Tec Fire Services of Canada, constituent un employeur unique;
>
> e) une ordonnance confirmant que la requérante est l'agent négociateur de tous les employés des intimées affectés à la prestation de services d'intervention d'urgence à l'aéroport J. G. Diefenbaker à Saskatoon (Saskatchewan).
>
> (traduction)

[3] Compte tenu des ordonnances demandées par l'AFPC, le Conseil a donné avis à la Ville de Saskatoon (la Ville) de la demande en instance. La Ville s'est abstenue d'y répondre et a fait savoir au Conseil qu'elle n'entendait pas prendre part à l'audience.

[4] The issue to be determined is whether Pro-Tec's take-over of the ERS and other associated administrative responsibilities at the airport as of August 1, 2004, constitutes a sale of business within the meaning of the *Code* and whether Pro-Tec and the SAA are a single employer within the meaning of the *Code*.

[5] In addition to filing the present application, and without prejudice to its assertions in the present application, PSAC also filed a certification application with the Board to represent the airport firefighters currently working for Pro-Tec. By way of an interim order issued November 19, 2004, the Board certified PSAC as the bargaining agent for a unit of employees of Pro-Tec employed at the airport, excluding the Fire Chief. The Board reserved jurisdiction to determine the present application with respect to the question of the appropriate employer and the possible flow through of bargaining rights. There is presently no collective agreement in place between the parties.

II - Background and Facts

[6] For the most part, the relevant facts to determine the present application are not in dispute. In addition, at the beginning of the hearing of the present matter, the parties submitted an Agreed Statement of Facts with respect to the identification of the parties and the history of ERS at the airport. These, as well as other uncontested facts, may be summarized as follows.

[7] PSAC is a trade union that represents more than 150,000 employees across Canada, primarily in the federal sector.

[8] The SAA is a non-profit corporation established under the *Canada Corporations Act* in July 1995. Its primary purpose is the operation and management of the airport, which it has been doing since January 1,1999, following the privatization and transfer of the airport by the federal government.

[9] Pro-Tec was incorporated under the laws of the province of Nova Scotia on April 27, 2004. It was registered in Saskatchewan as an extra-provincial company on May 10, 2004. It operates under and is owned by its U.S. base parent company, Pro-Tec Fire Services Ltd., an international provider of aircraft rescue firefighting services and public safety services

[4] Il s'agit de déterminer si la prise en charge, par Pro-Tec, des SIU et autres responsabilités administratives connexes à l'aéroport, le 1er août 2004, constitue une vente d'entreprise au sens du *Code* et si Pro-Tec et la SAA constituent un employeur unique pour l'application du *Code*.

[5] Outre la demande en instance, et sous réserve de ses prétentions dans l'affaire en l'espèce, l'AFPC a aussi présenté une demande d'accréditation au Conseil en vue de représenter les pompiers de l'aéroport actuellement employés par Pro-Tec. Au moyen d'une ordonnance provisoire rendue le 19 novembre 2004, le Conseil a accrédité l'AFPC à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Pro-Tec affectés à l'aéroport, à l'exclusion du chef des pompiers. Le Conseil s'est réservé le droit de se prononcer sur la présente demande en ce qui concerne la question de l'employeur légitime et du transfert possible des droits de négociation. À ce jour, les parties ne sont pas liées par une convention collective.

II - Contexte et faits

[6] Les faits essentiels pour statuer sur la demande en instance ne sont généralement pas contestés. De plus, dès l'ouverture de l'audience, les parties ont présenté un exposé conjoint des faits relativement à la désignation des parties et à l'historique des SIU à l'aéroport. Un résumé de ces faits et d'autres faits connexes non contestés est présenté ci-après.

[7] L'AFPC est un syndicat qui représente plus de 150 000 employés au Canada, principalement dans l'administration fédérale.

[8] La SAA est une société sans but lucratif établie en juillet 1995, sous le régime de la *Loi sur les corporations canadiennes*. Ses responsabilités principales sont l'exploitation et la gestion de l'aéroport, dont elle s'acquitte depuis le 1er janvier 1999, par suite de la privatisation et du transfert de l'aéroport par l'administration fédérale.

[9] Pro-Tec a été constituée sous le régime des lois de la province de la Nouvelle-Écosse, le 27 avril 2004, et enregistrée en Saskatchewan à titre de société extra-provinciale, le 10 mai 2004. Pro-Tec exploite son entreprise sous l'autorité de sa société mère, Pro-Tec Fire Services Ltd., établie aux É.-U. - et à qui elle appartient - et est un fournisseur international de

with over 30 years of experience in the field. Its corporate office is located in Green Bay, Wisconsin.

[10] Transport Canada formerly owned and operated the airport and, until August 1, 1996, directly employed the firefighters providing ERS at the airport. The firefighters worked out of the airport fire hall and were members of a bargaining unit represented by PSAC since 1967 under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35. In June 1996, Transport Canada entered into a five-year service contract with the City. The terms of this service contract required the City to offer all Transport Canada ERS employees working at the airport employment with the City's fire department. The firefighters employed by the City were represented by the International Association of Fire Fighters, Local 80 (the IAFF).

[11] On August 7, 1996, PSAC applied to the Board, pursuant to sections 24 and 47(2) of the *Code*, to continue to represent the ERS firefighters working at the airport now employed by the City. This application was opposed by both the City and the IAFF. In *City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217), the Board concluded that the City's newly created airport division providing the ERS at the airport operated as a federal business and that, where the bargaining rights of a portion of the public service are transferred to a federal business, section 47 of the *Code* is applicable. Consequently, it certified PSAC as the bargaining agent for "all fire fighters providing emergency response services at the J.G. Diefenbaker Airport, save and except the Fire Chief." Subsequently, the City and PSAC negotiated a first collective agreement. This collective agreement was renewed with a termination date of December 31, 2005.

[12] On January 1, 1999, Transport Canada transferred the management, operation and maintenance of the Airport to the SAA. This transfer agreement assigned to the SAA all contracts pertaining to the operation of the airport, including the agreement with the City for the provision of ERS, expiring on July 31, 2001. In August 2001, the SAA renewed the ERS contract with the City for five successive one-year terms, the latest of which was to expire on July 31, 2006.

services de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs et de services de sécurité publique comptant plus de 30 années d'expérience dans le domaine. Son siège social est situé à Green Bay, au Wisconsin.

[10] Transports Canada était jadis le propriétaire-exploitant de l'aéroport et employait directement les pompiers qui assuraient les SIU jusqu'au 1er août 1996. Les pompiers étaient rattachés à la caserne de pompiers de l'aéroport et étaient membres d'une unité de négociation représentée par l'AFPC depuis 1967 sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35. En juin 1996, Transports Canada a conclu un marché de services de cinq ans avec la Ville, en vertu duquel cette dernière était tenue d'offrir à tous les employés des SIU de Transports Canada travaillant à l'aéroport un emploi au service d'incendie municipal. Les pompiers employés par la Ville étaient représentés par l'Association internationale des pompiers, section locale 80 (l'AIP).

[11] Le 7 août 1996, l'AFPC a présenté une demande au Conseil, en vertu de l'article 24 et du paragraphe 47(2) du *Code*, afin d'être confirmée dans son rôle de représentant des pompiers des SIU maintenant employés par la Ville. La demande a été contestée par la Ville et par l'AIP. Dans *Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT nº 1217), le Conseil a conclu que la nouvelle division assurant les SIU à l'aéroport constituait une entreprise fédérale et que l'article 47 du *Code* s'appliquait en cas de transfert des droits de négociation d'un secteur de la fonction publique à une entreprise fédérale. En conséquence, il a accrédité l'AFPC à titre d'agent négociateur de «tous les pompiers assurant les services d'intervention d'urgence à l'aéroport J.G. Diefenbaker à l'exception du chef des pompiers». À la suite de cette décision, la Ville et l'AFPC ont négocié une première convention collective, laquelle a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2005.

[12] Le 1er janvier 1999, Transports Canada a transféré la gestion, l'exploitation et l'entretien de l'aéroport à la SAA. L'accord de transfert cédait à la SAA tous les contrats relatifs à l'exploitation de l'aéroport, y compris l'accord conclu avec la Ville relativement à la prestation des SIU qui arrivait à échéance le 31 juillet 2001. En août 2001, la SAA a renouvelé le contrat des SIU avec la Ville pour cinq périodes consécutives d'un an, la dernière se terminant le 31 juillet 2006.

[13] The SAA never participated in the negotiations or showed interest in the arbitration proceedings relating to the conclusion of the collective agreements between PSAC and the City. Similarly, PSAC never filed any application seeking a single employer declaration as between the City and the SAA during the term of the collective agreement(s).

[13] La SAA n'a jamais participé aux négociations ni n'a manifesté de l'intérêt à l'égard de la procédure d'arbitrage relative à la conclusion des conventions collectives entre l'AFPC et la Ville. Par ailleurs, l'AFPC n'a jamais présenté de demande afin qu'il soit déclaré que la Ville et la SAA constituaient un employeur unique pendant la durée de la (des) convention(s) collective(s).

[14] PSAC is also the certified bargaining agent for all employees of the SAA, excluding certain specific positions. PSAC and the SAA have recently renewed their collective agreement.

[14] L'AFPC est aussi l'agent négociateur accrédité de tous les employés de la SAA, à l'exclusion des titulaires de certains postes déterminés. L'AFPC et la SAA ont récemment renouvelé leur convention collective.

[15] In April 2003, the City notified the SAA that it wanted to negotiate an early termination of its contract. In October 2003, the SAA issued a formal request to tender for the provision of ERS at the airport. The City subsequently rejected the SAA's January 5, 2004 proposal to renew the ERS contract for another 12 months, indicating its intention to terminate the contract on July 31, 2004.

[15] En avril 2003, la Ville a donné avis à la SAA qu'elle voulait négocier la résiliation anticipée de son contrat. En octobre 2003, la SAA a lancé un appel d'offres en règle relativement à la prestation des SIU à l'aéroport. La Ville a ultérieurement rejeté la proposition de la SAA, datée du 5 janvier 2004, en vue du renouvellement du contrat des SIU pour une période supplémentaire de 12 mois en lui faisant part de son intention de mettre fin au contrat le 31 juillet 2004.

[16] Three companies were invited to bid on the final stage of the SAA's tendering process for ERS. Pro-Tec was ultimately the successful bidder in this process and on April 29, 2004, it entered into a contract with the SAA to provide emergency response services and associated administrative responsibilities at the airport, effective August 1, 2004. The contract is for a six-year term with two renewal options of two years each, at the sole discretion of the SAA.

[16] Trois sociétés ont été invitées à soumissionner à l'étape finale du processus d'appel d'offres de la SAA pour la prestation des SIU. La proposition de la société Pro-Tec a finalement été retenue, ce qui a donné lieu à la conclusion, le 29 avril 2004, d'un contrat avec la SAA visant la prestation de services d'intervention d'urgence et l'exécution de tâches administratives connexes à l'aéroport à compter du 1er août 2004. Le contrat d'une durée de six ans est assorti de deux options de renouvellement de deux ans chacune à la discrétion exclusive de la SAA.

[17] Under the general conditions of the contract, Pro-Tec is identified as an independent contractor and the relationship between Pro-Tec and the SAA is described as one of contractor-contractee.

[17] Dans les conditions générales du contrat, Pro-Tec est désignée comme un entrepreneur indépendant et la relation entre Pro-Tec et la SAA est décrite comme une relation contractant-exécutant.

[18] Pursuant to the terms of the contract, the SAA supplies the fire hall, the fire training area, fire trucks, as well as the maintenance of the area and the vehicles. The SAA also provides the extinguishing materials and the fuel necessary for training, as well as the necessary alarm and communication system throughout the airport.

[18] Aux termes du contrat, la SAA fournit la caserne de pompiers, la zone de formation des pompiers, les camions d'incendie ainsi que les services d'entretien de la zone et des véhicules. La SAA fournit aussi le matériel d'extinction et le carburant nécessaire à la formation, de même que le système d'alarme et de communication nécessaire dans tout l'aéroport.

[19] Pro-Tec is responsible for the provision of all labour services, including the provision of all staffing requirements: hiring, training, supervising and disciplining of employees. It is responsible for the

[19] Pro-Tec est tenue de fournir tous les services de main-d'oeuvre, y compris répondre aux besoins en matière de dotation, qu'il s'agisse du recrutement, de la formation, de la supervision ou des sanctions

provision and maintenance of all office supplies, phones, furniture, exercise equipment, kitchen appliances and equipment for the day-to-day operation of the fire hall. It also provides all rescue equipment, all uniforms, protective clothing, breathing apparatus and safety gear.

[20] The contract also generally provides for some overall supervisory role by the SAA in regards to the work being performed in accordance with the contract, and emphasizes the overriding priority of safety issues.

[21] On April 29, 2004, the City notified the ten firefighters who worked at the airport that their employment would be terminated effective July 31, 2004. All received severance pay on the termination date, in accordance with the terms of the collective agreement between the City and PSAC.

[22] Following its award of the contract, Pro-Tec advertised for ten firefighter positions and conducted a recruiting process. All ten of the firefighters employed by the City competed for these positions; one subsequently withdrew from the process and six were hired by Pro-Tec to commence work on August 1, 2004. Four additional firefighters were hired by Pro-Tec and started work to train for the positions prior to that date.

[23] Following the Board's decision in *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, [2005] CIRB no. 318, a prior decision of the Board granting an unfair labour practice complaint filed by PSAC against Pro-Tec in respect of its refusal to employ certain former City ERS firefighters, and pursuant to the Board's subsequent decision in *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, June 23, 2005 (CIRB LD 1279), dealing with remedy, two former city airport employees accepted the offer of employment extended to them by Pro-Tec.

[24] The *Aeronautics Act*, R.S. 1985, c. A-2, and the associated *Canadian Aviation Regulations* (CARs) govern the aviation industry in Canada. Aircraft firefighting at aerodromes and airports are outlined in CARs' Regulation 303, Standard 323 and advisory documents. CARs Standard 323 sets out in detail the qualifications and training requirements for firefighters

disciplinaires. Elle est également tenue de fournir et d'entretenir le matériel de bureau, les téléphones, le mobilier, le matériel d'exercice, les appareils ménagers et le matériel de cuisine nécessaires aux activités quotidiennes de la caserne de pompiers. À cela s'ajoutent le matériel de sauvetage, les uniformes, les vêtements protecteurs, les appareils respiratoires et le matériel de sécurité.

[20] Le contrat prévoit aussi généralement que la SAA assure la supervision globale de l'exécution des travaux en conformité avec les modalités du contrat; il met aussi l'accent sur le caractère primordial des questions de sécurité.

[21] Le 29 avril 2004, la Ville a donné avis aux dix pompiers de l'aéroport qu'ils étaient licenciés à compter du 31 juillet 2004. Tous ont reçu une indemnité de cessation d'emploi le jour de leur départ, conformément aux modalités de la convention collective liant la Ville et l'AFPC.

[22] Après avoir obtenu le contrat, Pro-Tec a fait paraître des annonces en vue d'embaucher dix pompiers et a mené à bien un processus de recrutement. Les dix pompiers employés par la Ville ont posé leur candidature; l'un d'eux s'est ultérieurement désisté et six autres ont été embauchés par Pro-Tec en vue de leur entrée en fonctions le 1er août 2004. Quatre pompiers supplémentaires ont été embauchés et sont entrés en fonctions un peu plus tôt afin de recevoir la formation nécessaire.

[23] À l'issue de la décision du Conseil dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, [2005] CCRI n° 318, une décision antérieure par laquelle le Conseil accueillait une plainte de pratique déloyale de travail déposée par l'AFPC contre Pro-Tec relativement à son refus d'embaucher d'anciens pompiers des SIU jadis employés par la Ville, et conformément à la décision ultérieure du Conseil dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, 23 juin 2005 (CCRI LD 1279), concernant les mesures de redressement, deux pompiers de l'aéroport autrefois employés par la Ville ont accepté l'offre d'emploi de Pro-Tec.

[24] Le secteur de l'aviation au Canada est régi par la *Loi sur l'aéronautique*, L.R. 1985, ch. A-2, et le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) connexe. Les mesures de lutte contre les incendies d'aéronefs aux aérodromes et aéroports sont définies à l'article 303 du RAC, ainsi que dans la Norme 323 et les documents de consultation. La Norme 323 du RAC décrit en détail les

at all federally-regulated airports. Transport Canada ensures compliance with these regulations. Pro-Tec is required to comply with the rules and regulations of the *Aeronautics Act* and CARs. The SAA as operator of the airport must ensure that the legislation is followed.

[25] Pursuant to the CARs requirement, the airport cannot operate without a sufficient number of firefighters with airport firefighting and site specific certification (CARs certification). The evidence establishes that when Transport Canada was advised of the change in service provider at the airport, it became concerned that the new contractor would not be in a position to train newly hired firefighters for the August 1, 2004 start date. To that end, Transport Canada planned a visit at the airport for August 1, to ensure Pro-Tec had the required number of CARs compliant firefighters. This visit was cancelled after Transport Canada received confirmation from the SAA, during the month of July, that Pro-Tec had hired six former City airport firefighters, including Mr. Brian House as the Airport Fire Chief and on-site trainer. Transport Canada was assured that no one would be signed off as CARs certified until Chief House was satisfied they met the necessary CARs requirement.

III - Positions of the Parties

A - PSAC

[26] PSAC submits that the present application is not about whether the union is able to negotiate a first collective agreement with Pro-Tec, an American company with no Canadian labour relations experience, but it is about how hard the union and its members are required to fight to preserve acquired bargaining rights and previously negotiated collective agreements.

[27] In regards to its section 35 application, PSAC submits that the SAA and Pro-Tec constitute a single employer. It submits that the five necessary criteria for such a declaration are present and that obvious labour relations reasons exist to make such a declaration.

qualifications et la formation exigées des pompiers employés dans tous les aéroports de compétence fédérale. Transports Canada veille pour sa part à l'application de ces règlements. Pro-Tec est tenue de se conformer aux règles et règlements de la *Loi sur l'aéronautique* et au RAC. La SAA, à titre d'exploitant de l'aéroport, doit veiller à l'application de la législation.

[25] Conformément au RAC, l'aéroport ne peut pas être exploité s'il n'y a pas un nombre suffisant de pompiers possédant la certification requise en matière de lutte contre les incendies pour cet aéroport particulier (certification en vertu du RAC). Il ressort de la preuve qu'après avoir été informé du changement de fournisseur de services à l'aéroport, Transports Canada a émis des réserves sur la capacité du nouvel entrepreneur de former les nouvelles recrues pour le 1er août 2004. On a donc planifié une visite à l'aéroport ce jour-là afin de s'assurer que Pro-Tec avait le nombre requis de pompiers certifiés en vertu du RAC. La visite a été annulée après que Transports Canada a reçu confirmation de la SAA, en juillet, que Pro-Tec avait embauché six des pompiers de l'aéroport autrefois employés par la Ville, dont M. Brian House à titre de chef des pompiers et d'instructeur sur place. Transports Canada a obtenu l'assurance qu'aucun pompier ne serait certifié en vertu du RAC tant que le chef House n'aurait pas acquis la certitude que les exigences du RAC étaient remplies.

III - Position des parties

A - L'AFPC

[26] L'AFPC déclare que la demande en instance ne vise pas à déterminer si le syndicat est capable de négocier une première convention collective avec Pro-Tec, une société américaine n'ayant aucune expérience des relations du travail au Canada, mais plutôt à démontrer à quel point le syndicat et ses membres doivent lutter pour préserver des droits de négociation acquis et des conventions collectives déjà négociées.

[27] Concernant la demande présentée en vertu de l'article 35, l'AFPC affirme que la SAA et Pro-Tec constituent un employeur unique étant donné que les cinq conditions requises pour formuler une telle déclaration sont présentes et qu'il existe en outre des motifs évidents liés aux relations de travail de formuler une déclaration d'employeur unique.

[28] According to PSAC, the only criterion at issue is the one relating to common control and direction. It argues that this criterion must be assessed in relation to the undertaking of ERS at the airport rather than in relation to the employees themselves, and that the Board must look at the fact that the SAA and Pro-Tec are engaged in a joint venture since no one with the SAA is CARs certified and since ERS is "essential, vital and integral" to the airport being able to operate. To that end, PSAC relies on the finding of the Board in *City of Saskatoon*, *supra*, where it stated that "[t]he very existence of the Airport, as an international aerodrome, depends on the availability of ERS during operating hours" (pages 32; and 175).

[29] In addition, PSAC submits that Pro-Tec's ERS operations are now even more closely related to those of the SAA than they were previously with the City, since the fire hall and fire trucks are being serviced and provided by the SAA. It maintains that the SAA has significant control over important aspects of the ERS operations, including the following factors:

- the SAA controls the maintenance of the fire hall and fire trucks;

- the SAA controls the amount of fuel it will make available to Pro-Tec for training, consequently impacting on the latter's ability to meet the CARs requirements;

- Pro-Tec purchased certain equipment on behalf of the SAA;

- the SAA offered assistance to Pro-Tec to facilitate its obtaining telephone services;

- certain provisions of the contract between the SAA and Pro-Tec show dual responsibility, including provisions regarding unsuitable employees, provisions relating to public statements in regards to the airport, and provisions relating to the supervision of Pro-Tec staff by the SAA.

[30] These are all examples, according to PSAC that demonstrate that the way the ERS operate now require the co-operation and common control of both Pro-Tec and the SAA and that under CARs, the responsibility for the provision of ERS at the airport falls jointly to the SAA and Pro-Tec.

[28] L'AFPC estime que la seule condition en litige est celle relative à la direction et au contrôle en commun. Cette condition doit être appréciée par rapport à l'entreprise des SIU à l'aéroport plutôt que par rapport aux employés eux-mêmes; le Conseil doit tenir compte du fait que la SAA et Pro-Tec exploitent une entreprise commune puisqu'aucun employé de la SAA n'est accrédité en vertu du RAC et que les SIU «font partie intégrante et constituent un élément essentiel et vital» de l'exploitation de l'aéroport. À cet égard, l'AFPC renvoie à la conclusion du Conseil dans *Ville de Saskatoon*, précitée, où il est dit que «[l']existence même de l'aéroport, en tant qu'aérodrome international, dépend de la disponibilité des SIU durant les heures d'exploitation» (pages 32; et 175).

[29] L'AFPC ajoute que les SIU fournis par Pro-Tec sont aujourd'hui encore plus étroitement liés à l'exploitation de la SAA qu'ils ne l'étaient à l'époque où ils relevaient de la Ville, puisque la SAA fournit la caserne de pompiers et les camions d'incendie, dont elle assure l'entretien. Le syndicat estime que la SAA exerce un contrôle significatif sur des aspects importants des activités liées aux SIU, notamment les éléments suivants:

- la SAA contrôle l'entretien de la caserne de pompiers et des camions d'incendie;

- la SAA contrôle la quantité de carburant qu'elle met à la disposition de Pro-Tec pour la formation, ce qui a une incidence sur la capacité de Pro-Tec de satisfaire aux exigences du RAC;

- Pro-Tec a acheté du matériel pour le compte de la SAA;

- la SAA a prêté son concours à Pro-Tec pour l'aider à obtenir des services téléphoniques;

- certaines dispositions du contrat liant la SAA et Pro-Tec font mention de responsabilités communes en ce qui concerne, notamment, les employés qui ne font pas l'affaire, les déclarations publiques au sujet de l'aéroport et la supervision du personnel de Pro-Tec par la SAA.

[30] Ces exemples illustrent bien, selon l'AFPC, que l'exploitation des SIU nécessite désormais la collaboration et le contrôle en commun de Pro-Tec et de la SAA et que, en vertu du RAC, la responsabilité de la prestation des SIU à l'aéroport incombe conjointement à Pro-Tec et à la SAA.

[31] In regards to its application for a sale of business declaration, PSAC argues that the transfer back of ERS to the SAA from the City, and then the contracting out of those services from the SAA to Pro-Tec, constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*. It submits that the agreement between the SAA and Pro-Tec for the provision of ERS means that the responsibility for those services provided by the City ceased and was transferred to Pro-Tec, which became the successor employer.

[32] Contrary to the position taken by the SAA and Pro-Tec, PSAC contends that a contracting out situation, including by way of tender, can nonetheless lead to a sale of business declaration. It submits that the Board's jurisprudence expressly confirms that a successorship may occur in circumstances of contract tendering. It submits that the main distinguishing factor for finding a sale of business in such cases is whether the alleged predecessor participates in the competition for the contract. It argues that the cases indicate that where a company loses a contract to a competitor, the successful company should not be regarded as a successor. However, according to PSAC, where the predecessor company has voluntarily chosen to give up its contract, then a sale of business may be found. In these situations, PSAC contends, the focus is on whether the successful bidder has in effect acquired the essential elements of the business operated by the predecessor. These essential elements usually consist of the premises, assets and the special expertise of key personnel coming from the predecessor.

[33] In PSAC's view, the key to determining the present application is in the identification of the business and the determination of whether, as successor, Pro-Tec is operating the same business as was being operated by its predecessor, the City.

[34] PSAC submits that there is no question the City ceased to operate part of its business when it discontinued the provision of ERS and that there was a continuity of that service by Pro-Tec. In this regard, it underlines the fact that Pro-Tec has the exclusive use of the same premises and significant assets (fire hall, fire trucks, some training materials, forms and training records). It also points to the fact there was no interruption in the operations, that Pro-Tec kept the same shifts and the same crews, and used the same

[31] En ce qui concerne la demande de déclaration de vente d'entreprise, l'AFPC soutient que la rétrocession des SIU à la SAA par la Ville, puis l'adjudication d'un contrat de services à Pro-Tec constituent une vente d'entreprise pour l'application de l'article 44 du *Code*. Le syndicat estime que l'accord conclu entre la SAA et Pro-Tec en vue de la prestation des SIU confirme que la responsabilité des services fournis par la Ville a été transférée à Pro-Tec, qui est devenue l'employeur successeur.

[32] Contrairement à la position défendue par la SAA et Pro-Tec, l'AFPC est d'avis qu'une situation de sous-traitance, par appel d'offres, notamment, peut quand même entraîner une déclaration de vente d'entreprise. La jurisprudence du Conseil confirme expressément qu'il peut y avoir cession des droits et obligations de l'employeur par voie d'appel d'offres. Le critère déterminant pour conclure à une vente d'entreprise dans ces cas-là est de savoir si le prétendu prédécesseur est dans la course pour obtenir le contrat. La jurisprudence indique que dans les cas où une société perd un contrat au profit d'un concurrent, le soumissionnaire retenu ne doit pas être considéré comme un employeur successeur. En revanche, au dire de l'AFPC, lorsque le prédécesseur a volontairement décidé de se départir du contrat, il est possible de conclure à une vente d'entreprise. Dans ces cas-là, soutient l'AFPC, il s'agit de déterminer si le soumissionnaire retenu a effectivement acquis les éléments essentiels de l'entreprise exploitée par le prédécesseur. Ces éléments essentiels englobent généralement les locaux, les actifs et les compétences spéciales du personnel clé du prédécesseur.

[33] L'AFPC estime que l'issue de l'affaire repose sur la désignation de l'entreprise ainsi que sur la question de savoir si Pro-Tec, en tant que successeur, exploite la même entreprise que celle de son prédécesseur, la Ville.

[34] L'AFPC avance qu'il est incontestable que la Ville a cessé d'exploiter une partie de son entreprise en se départissant des SIU et que ces services ont continué d'être fournis par Pro-Tec. À cet égard, le syndicat attire l'attention sur le fait que Pro-Tec possède l'usage exclusif des locaux et de nombreux actifs (caserne de pompiers, camions d'incendie, une partie du matériel de formation, formulaires et dossiers de formation) de la Ville. Elle ajoute que les services ont été fournis sans interruption, que Pro-Tec a conservé les mêmes postes

turn-out gear for a limited period of time after it took over the contract and pending receipt of its own gear.

[35] PSAC submits that the most significant element for the provision of ERS is skilled employees. It submits that these employees were initially transferred from Transport Canada to the City, and then to the SAA and now to Pro-Tec. Pro-Tec acquired those highly skilled and experienced employees, in particular Chief House, who is the designated trainer for CARs certification. According to PSAC, there can be no doubt that Chief House and other former City fire fighters hired by Pro-Tec bring a special value or a significant asset to the business, because of their years of experience. It maintains that Pro-Tec would not have been able to commence operating on August 1, 2004, without a number of the CARs certified former City employees.

[36] Finally, PSAC points to the fact that Pro-Tec is a separate corporation from its U.S. based parent company, which involvement and management is from a distance only.

B - The SAA

[37] It is the SAA's position that the *Code*'s successorship provisions are not intended to cover situations where the service provided passes from one contractor to another. The SAA submits that, from the time it assumed responsibility for the operation and management of the Airport, it has never provided ERS directly through its employees. Those services were provided by the City pursuant to a contract. A third party has always been in charge of ERS as part of a contracting out practice. It argues that as a general rule, contracting out situations, as opposed to a true sale of business, do not culminate in a finding of successorship.

[38] The SAA points to the language of the contract, which states that the contractor (Pro-Tec) and any employee or specialists of the contractor do not become, via the operation of the contract, an employee, servant or agent of the SAA. It submits that Pro-Tec exercises control over its staffing, the terms and conditions of employment and obligations relative to the ERS employees. It states that Pro-Tec is also

de travail et les mêmes équipes et utilisé les mêmes tenues d'intervention pendant un certain temps après l'obtention du contrat en attendant la livraison de ses propres tenues.

[35] Le syndicat affirme que l'élément le plus important pour la prestation des SIU est la présence d'employés compétents. Il ajoute que ces employés ont initialement été transférés à la Ville par Transports Canada, puis à la SAA et maintenant à Pro-Tec. Cette dernière a acquis des employés très expérimentés et compétents, notamment le chef House, qui est l'instructeur désigné aux fins de la certification en vertu du RAC. Il est incontestable que le chef House et les autres pompiers de la Ville embauchés par Pro-Tec représentent une valeur particulière ou un atout important pour l'entreprise en raison de leur vaste expérience. Pro-Tec n'aurait pas été en mesure de fournir les services à compter du 1er août 2004 sans un certain nombre d'anciens pompiers de la Ville déjà certifiés en vertu du RAC.

[36] L'AFPC termine en indiquant que Pro-Tec est une société distincte de sa société mère américaine, laquelle intervient et dirige à distance seulement.

B - La SAA

[37] La SAA estime pour sa part que les dispositions du *Code* relatives aux droits et obligations du successeur ne s'appliquent pas dans les cas où le fournisseur du service est remplacé par un autre. La SAA indique que, à partir du moment où elle a pris en charge l'exploitation et la gestion de l'aéroport, elle n'a jamais fait appel à ses propres employés pour assurer les SIU. Ces services étaient fournis par la Ville en vertu d'un contrat. C'est toujours un tiers qui a eu la responsabilité des SIU dans le cadre d'un contrat de services. Règle générale, les cas de sous-traitance, par opposition aux véritables cas de vente d'entreprise, ne donnent pas ouverture à une conclusion de cession des droits et obligations de l'employeur.

[38] La SAA attire l'attention sur les modalités du contrat qui indiquent que l'entrepreneur (Pro-Tec), et tout employé ou spécialiste de ce dernier, ne peut être considéré, par effet du contrat, comme un employé, un préposé ou un mandataire de la SAA. Pro-Tec exerce le contrôle sur la dotation de ses postes, les conditions d'emploi et les obligations des employés des SIU. La société est également tenue de se conformer à la

responsible for complying with the provincial and federal legislation relating to work conditions.

[39] The SAA submits that it is not associated or related to Pro-Tec, nor are their respective businesses under common control or direction. According to the SAA, the two businesses are separate and operate as two distinct entities. The SAA leases, operates and manages the airport while Pro-Tec is an independent company providing aircraft rescue fire fighting services to commercial airports, airparks and industrial facilities, operating primarily in the United States. Both the SAA and Pro-Tec, operate under separate management and have distinct employees and distinct responsibilities and control for labour relations purposes.

[40] The SAA also underlines that its involvement with the employees working for Pro-Tec is limited to security and safety requirements under CARs. While the SAA is involved in the airport clearance process, it has no power to terminate the employment of any Pro-Tec employee. The SAA also maintains that the monitoring, the supervising, as well as the staffing and training requirements for ERS personnel fall under the responsibilities of Pro-Tec. It maintains that it is only responsible for providing orientation sessions for service providers to help in the familiarization of the airport.

C - Pro-Tec

[41] Like the SAA, Pro-Tec contests that a sale of business within the meaning of the *Code* took place. Pro-Tec maintains that once the City's contract was terminated, the SAA entered into a new and separate contract with Pro-Tec. It submits there are no sale document(s), contract(s) or agreement(s) between the City and Pro-Tec. It did not acquire any assets, equipment or goodwill from the City and former employees of the City have been hired through Pro-Tec's regular recruitment procedures.

[42] Pro-Tec also opposes the notion that it is a single employer with the SAA, on the basis that the two entities are not associated or related and that there is no common control or direction over the two businesses.

législation fédérale et provinciale régissant les conditions de travail.

[39] La SAA affirme que son entreprise et celle de Pro-Tec ne sont ni associées ni connexes, non plus qu'elles sont assujetties à une direction ou un contrôle en commun. Il s'agit de deux entreprises distinctes qui sont exploitées comme des entités distinctes. La SAA loue, exploite et gère l'aéroport tandis que Pro-Tec est une société indépendante qui fournit des services d'intervention d'urgence en cas d'incendie d'aéronefs à des aéroports, aérogares et installations industrielles commerciales situés en majorité aux États-Unis. La SAA et Pro-Tec ont une équipe de gestion distincte et des effectifs distincts; elles ont des responsabilités distinctes et exercent un contrôle distinct aux fins des relations du travail.

[40] La SAA souligne aussi que ses contacts avec les employés de Pro-Tec se limitent aux vérifications nécessaires pour satisfaire aux exigences du RAC en matière de sécurité. La SAA participe certes au processus d'attribution de laissez-passer donnant accès aux zones réglementées de l'aéroport, mais elle n'a pas le pouvoir de licencier des employés de Pro-Tec. Au demeurant, le suivi, la supervision le recrutement et la formation du personnel des SIU sont la responsabilité de Pro-Tec. La SAA conclut en disant que son unique responsabilité est de tenir des séances d'orientation à l'intention des fournisseurs de services pour les aider à se familiariser avec l'aéroport.

C - Pro-Tec

[41] À l'instar de la SAA, Pro-Tec estime qu'il n'y a pas eu de vente d'entreprise au sens du *Code*. Pro-Tec soutient qu'après avoir résilié le contrat avec la Ville, la SAA a conclu un nouveau contrat distinct avec Pro-Tec. Il n'existe aucun document, contrat ou convention d'achat entre la Ville et Pro-Tec. La société n'a acquis aucun actif, matériel ou fonds commercial de la Ville et les anciens employés de la Ville ont été embauchés dans le cadre du processus habituel de recrutement de Pro-Tec.

[42] Pro-Tec s'oppose à l'idée qu'elle constitue un employeur unique avec la SAA, puisque les deux entités ne sont ni associées ni connexes, non plus qu'elles sont assujetties à une direction et un contrôle en commun.

IV - Analysis and Decision

A - Contracting Out

[43] Article 5.03(b) of the collective agreement between the SAA and PSAC covering the employees of the SAA provides that the SAA "shall be permitted to contract out work currently or historically provided through contracted services." According to the SAA, the parties have, through this article, agreed that it can contract out ERS and PSAC should be prohibited from now seeking a single employer or sale of business declaration on the basis that the SAA has contracted out the ERS to Pro-Tec. PSAC denies that article 5.03(b) of the SAA's collective agreement was intended to cover contracts for the provision of ERS but that even if it was, this clause cannot be used to prevent a single employer or sale of business declaration, if all of the requirements for such declarations exist.

[44] The Board cannot conclude, as argued by the SAA, that article 5.03(b) of the collective agreement covering SAA's employees was intended to include the ERS contract. The provision of ERS has never been performed by SAA employees. ERS has been covered by a separate collective agreement between the City and PSAC and has never been the subject of negotiations with the SAA. The Board therefore agrees with the union's contention that under the circumstances, article 5.03(b) of the SAA collective agreement is not a determining factor to the present application.

B - Single Employer

[45] The usual criteria to be reviewed in order to determine whether two or more employers should be considered as one, within the meaning of the *Code*, are well known and the Board is of the view that it is not necessary to review those criteria in any detail to arrive at a determination in the present matter.

[46] Although it is clear that the SAA and Pro-Tec are both employers operating under federal jurisdiction, it is equally clear to the Board that they are not associated or related and that they are not under common direction or control.

[47] In *TELUS Communications Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 278; and 111 CLRBR (2d) 27, the Board was

IV - Analyse et décision

A - Sous-traitance

[43] L'article 5.03b) de la convention collective conclue entre la SAA et l'AFPC pour le compte des employés de la SAA stipule que cette dernière est «autorisée à attribuer en sous-traitance le travail qui est actuellement et historiquement accompli dans le cadre de contrats de services» (traduction). La SAA estime que les parties ont convenu, par cette disposition, que la SAA pouvait sous-traiter les SIU; l'AFPC ne devrait donc pas avoir le droit de solliciter une déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise en faisait valoir que la SAA a sous-traité les SIU à Pro-Tec. L'AFPC affirme qu'il est faux de dire que l'article 5.03b) de la convention collective conclue avec la SAA est censé englober les contrats de prestation des SIU, mais que, même si c'était le cas, cette disposition ne peut pas être utilisée pour s'opposer à une déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise si toutes les conditions requises sont réunies.

[44] Le Conseil ne peut pas être du même avis que la SAA, selon laquelle l'article 5.03b) de la convention collective régissant les employés de la SAA est censé englober le contrat des SIU. Les SIU n'ont jamais été assurés par des employés de la SAA. Ces services sont régis par une convention collective distincte entre la Ville et l'AFPC et n'ont jamais fait l'objet de négociations avec la SAA. Le Conseil accepte donc la prétention du syndicat selon laquelle l'article 5.03b) de la convention collective de la SAA ne constitue pas, dans ces conditions, un élément déterminant en l'espèce.

B - Employeur unique

[45] Les critères qui s'appliquent habituellement pour déterminer si deux employeurs ou plus constituent un employeur unique pour l'application du *Code* sont bien connus et le Conseil estime qu'il n'est pas nécessaire de les examiner en détail pour en arriver à une décision dans l'affaire qui nous occupe.

[46] Il est évident que la SAA et Pro-Tec sont des employeurs relevant de la compétence fédérale, mais il est tout aussi évident que ce ne sont pas des entreprises associées ou connexes assujetties à une direction ou un contrôle en commun.

[47] Dans *TELUS Communications Inc. et autres*, [2004] CCRI n° 278; et 111 CLRBR (2d) 27, le Conseil

seized of an application for a confirmation of the employees included in the union's bargaining unit, a sale of business declaration and a single employer declaration. With respect to the single employer declaration, the Board reiterated the different factors to be reviewed in order to determine if businesses are associated and related, and if they are under common control and direction:

> [255] Factors looked at to determine the associated and related businesses and the common control and direction criteria often overlap. They include such factors as: the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises; whether they provide similar services and products; whether they are part of a vertically integrated process whereby one part of the business carries out one function and another part of the business carries out another; and the extent of common ownership and management (see *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60); and *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*).
>
> ...
>
> [260] The Board agrees that the ownership structure of a business is only part of the relevant factors looked at in the assessment of common control and direction. There exists a variety of other possible factors that can weigh in this assessment including, but not limited to, the coordination or integration of operations, the common decision makings, shared programs, policies or services, as well as the overall representation of the different businesses to the public, clients, employees, etc. Consideration must be given to the circumstances as a whole, weighing the factors that point to common control or direction and those which do not.
>
> (pages 94-96; and 113-115)

[48] It is not contested that ERS are integral to the SAA's operations in that, as operator of the airport, it must provide the aircraft firefighting vehicles and personnel required to respond to aircraft emergencies at the airport. It is also a fact that the fire hall and the fire trucks are owned by the SAA and that, as part of the terms of its contract with Pro-Tec, the SAA provides those assets, as well as the maintenance of those assets, to Pro-Tec. Similarly, pursuant to the terms of the contract, the SAA is required to supply the necessary extinguishing materials and fuel for the training of Pro-Tec's ERS employees.

[49] The union contends the SAA has significant control over important aspects of the operations of the ERS business since it controls the maintenance of the fire hall and fire trucks. It points as well to provisions

était saisi d'une demande de confirmation des employés compris dans l'unité de négociation, ainsi que d'une demande de déclaration de vente d'entreprise et d'employeur unique. En ce qui concerne la déclaration d'employeur unique, le Conseil a rappelé les divers éléments dont il fallait tenir compte pour déterminer si des entreprises sont associées ou connexes et si plusieurs employeurs en assurent la direction et le contrôle en commun:

> [255] Les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer si les entreprises sont associées ou liées et si leur direction ou leur contrôle sont exercés en commun se recoupent souvent. Ce sont par exemple le degré d'interrelations des exploitations des entreprises, les services et les produits similaires ou différents qu'elles offrent, leur participation à un processus d'intégration verticale dans lequel une partie de l'entreprise se charge d'une fonction tandis que l'autre en exécute une différente et le degré de propriété et de gestion communes (voir *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60); et *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).
>
> ...
>
> [260] Le Conseil reconnaît que la structure de propriété d'une entreprise n'est qu'un des facteurs pertinents dont il doit tenir compte pour déterminer s'il y a une direction ou un contrôle en commun. En effet, divers autres facteurs peuvent influer sur son évaluation, et ce sont notamment, mais pas exclusivement, la coordination ou l'intégration de l'exploitation, la prise de décisions communes, les programmes, politiques et services partagés de même que la représentation globale des différentes entreprises au public, aux clients, aux employés, etc. Il faut peser ces circonstances dans leur ensemble aussi bien en ce qui concerne les facteurs révélateurs d'une direction ou d'un contrôle en commun que ceux qui n'en témoignent pas.
>
> (pages 94-96; et 113-115)

[48] Il est acquis que les SIU font partie intégrante de l'exploitation de la SAA et que, en sa qualité d'exploitant de l'aéroport, la SAA doit fournir les véhicules de lutte contre les incendies d'aéronefs et le personnel requis pour assurer les services d'intervention pour aéronefs en cas d'urgence à l'aéroport. Il est également acquis que la caserne de pompiers et les camions d'incendie sont la propriété de la SAA et que, dans le cadre du contrat avec Pro-Tec, la SAA fournit ces biens et en assure l'entretien. Le contrat prévoit également que la SAA fournit le matériel d'extinction et le carburant nécessaires à la formation du personnel de Pro-Tec affecté aux SIU.

[49] Le syndicat prétend que la SAA exerce un contrôle significatif sur des aspects importants des activités de SIU puisqu'elle contrôle l'entretien de la caserne de pompiers et des camions d'incendie. Il attire également

of the contract that allow the SAA to perform the services in question in the event of a labour dispute or dissatisfaction with Pro-Tec's performance.

[50] In the Board's view, the fact that there is an interrelationship between the two entities or general supervision by the SAA under the terms of the contract as operator of the airport, may be a factor pointing to the two businesses being related or even being under common control or direction. However, this does not end the enquiry.

[51] In the present matter, other than the factors stated above, there is little if any evidence, to suggest that the SAA and Pro-Tec carry on associated or related activities or that their respective businesses are under common control and direction, as contemplated by Board jurisprudence. The SAA and Pro-Tec are in different business lines and they do not provide similar services. The SAA operates an airport while Pro-Tec provides aircraft rescue firefighting services and public safety services.

[52] There is no common ownership, no common directors and no common management of the two businesses. The SAA and Pro-Tec have completely distinct organizational structures. There is no coordination or integration of the respective operations of each business, no common decision making, no shared programs, no common policies or services and no shared resources. Pro-Tec exercises supervisory and managerial control over its employees. In other words, Pro-Tec is an autonomous enterprise from the SAA, responsible for all aspects of the operations of its business.

[53] Pro-Tec's contract for the provision of ERS at the airport is the only business connection it has with the SAA. Although the operations of both companies are related and are, to a certain extent, integrated in that the services of Pro-Tec could not be provided without the airport and similarly, the airport could not operate without ERS for aircraft utilizing the airport's facilities, this is the extent of the interrelationship or integration between the two operations. This interrelationship exists solely because of Transport Canada's legal requirement that all airports comply with the *Aeronautics Act* and CARs, as opposed to the result of common control or direction that is managerial in nature.

l'attention sur les dispositions du contrat qui autorisent la SAA à fournir les services en question en cas de conflit de travail ou de rendement insatisfaisant de Pro-Tec.

[50] Le Conseil estime que le fait que les deux entités entretiennent des rapports mutuels ou que la SAA, à titre d'exploitant de l'aéroport, supervise généralement l'exécution du travail pour les fins du contrat pourrait être un indice que les deux entreprises sont connexes ou même qu'elles sont assujetties à une direction et un contrôle en commun. Cela dit, il reste encore d'autres éléments à examiner.

[51] Dans l'affaire en instance, hormis les facteurs mentionnés précédemment, rien, ou presque, n'indique que la SAA et Pro-Tec se livrent à des activités associées ou connexes ou que leur entreprise respective est assujettie à une direction ou un contrôle en commun, comme l'envisage la jurisprudence du Conseil. La SAA et Pro-Tec sont actifs dans des secteurs d'activité différents et ne fournissent pas des services analogues. La SAA exploite un aéroport tandis que Pro-Tec fournit des services de sauvetage d'aéronefs et de protection de la sécurité publique.

[52] Les deux entreprises n'ont aucun propriétaire, dirigeant ou administrateur commun. Elles ont des structures organisationnelles complètement différentes. Il n'y aucune coordination ou intégration des activités respectives de chaque entreprise ni aucun processus décisionnel, programme, politique, ressource ou service communs. Pro-Tec supervise et gère ses propres employés. Autrement dit, Pro-Tec est une entreprise indépendante de la SAA, qui a la responsabilité de tous les aspects de l'exploitation de son entreprise.

[53] Le contrat de Pro-Tec pour la prestation des SIU à l'aéroport constitue son seul lien d'affaires avec la SAA. Bien que les activités des deux sociétés soient connexes et, dans une certaine mesure, intégrées en ce que Pro-Tec ne pourrait pas fournir les services s'il n'y avait pas d'aéroport et que, pareillement, l'aéroport ne pourrait pas être exploité s'il n'y avait pas de SIU pour les aéronefs, là s'arrêtent les rapports mutuels entre les deux entreprises ou l'intégration de leurs activités. Ces rapports mutuels tiennent seulement au fait que Transports Canada oblige tous les aéroports à se conformer aux exigences de la *Loi sur l'aéronautique* et au RAC, au lieu d'être le résultat d'une direction ou d'un contrôle en commun en matière de gestion.

[54] The union also points to the relationship between the SAA and Pro-Tec as being even closer than what is suggested under the contract. It refers to several fact situations in support of its contention. Pro-Tec purchased equipment for the SAA at its request and was later reimbursed. At the request of Pro-Tec and to assist it when it was incurring some difficulties with the transfer of funds from its U.S. account, the SAA indirectly paid the wages of Pro-Tec's employees for one pay period. The SAA offered to guarantee or co-sign for Pro-Tec to obtain initial telephone services. In the Board's view, individually or together, these factors, although they no doubt indicate the existence of some cooperation between the SAA and Pro-Tec, do not establish that the two businesses are associated or related, or that they are under common control or direction.

[54] Le syndicat prétend en outre que la relation entre la SAA et Pro-Tec est encore plus étroite que ce que prévoit le contrat. Il en tient pour preuve plusieurs situations de fait. Ainsi, Pro-Tec a acheté du matériel pour le compte de la SAA et a ensuite eu droit à un remboursement. À la demande de Pro-Tec, et pour lui venir en aide parce qu'elle avait de la difficulté à faire virer des fonds de son compte aux États-Unis, la SAA a indirectement payé le salaire des employés de Pro-Tec pour une période de paie. La SAA a offert de donner des garanties ou d'agir comme cosignataire pour permettre à Pro-Tec d'obtenir les services téléphoniques dont elle avait initialement besoin. Le Conseil est d'avis que ces facteurs, qu'ils soient appréciés individuellement ou collectivement, ne prouvent nullement que les deux entreprises sont associées ou connexes ou qu'elles sont assujetties à une direction et un contrôle en commun, quoiqu'ils révèlent sans conteste l'existence d'un certain esprit de collaboration entre la SAA et Pro-Tec.

[55] Similarly, the fact that the ERS may be seen by the public as an integral part of the airport because the fire hall and the fire trucks are located on the airport premises and the ERS firefighters are on site, does not, without more, establish the necessary criteria of common control and direction for a single employer declaration. Because of the nature of ERS work, it is expected that the fire hall and fire trucks need to be located on the Airport premises.

[55] De même, le fait que les SIU puissent être considérés par le public comme faisant partie intégrante de l'aéroport du fait que la caserne de pompiers et les camions d'incendie se trouvent sur les terrains de l'aéroport et que les pompiers d'intervention d'urgence soient sur place n'établit pas, à lui seul, qu'il existe une direction et un contrôle en commun et qu'il y a lieu de formuler une déclaration d'employeur unique. En raison de la nature des activités d'intervention d'urgence, il va de soi que la caserne de pompiers et les camions d'incendie doivent se trouver à l'aéroport même.

[56] When looked at as a whole, the Board has no difficulty in finding that the businesses of the SAA and that of Pro-Tec are distinct and that each exercises direction and control over its own operation. The Board finds that all of the necessary criteria for a single employer declaration are not present and, consequently, the SAA and Pro-Tec are not a single employer within the meaning of the *Code*. In light of the Board's finding, it is not necessary to determine whether there is any labour relations purpose in making a single employer declaration.

[56] Après un examen global de la situation, le Conseil en arrive sans difficulté à la conclusion que la SAA et Pro-Tec exploitent des entreprises distinctes et que chaque entité assure la direction et le contrôle de sa propre exploitation. Le Conseil estime que les conditions essentielles pour formuler une déclaration d'employeur unique ne sont pas présentes et que, par conséquent, la SAA et Pro-Tec ne constituent pas un employeur unique pour l'application du *Code*. Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire de déterminer si une déclaration d'employeur unique favoriserait la réalisation d'un objectif lié aux relations du travail.

C - Sale of Business

[57] In the Board's view, the more difficult issue to be determined is whether, on the facts presented, a sale of business within the meaning of the *Code* occurred when the ERS at the airport ceased to be provided by the City

C - Vente d'entreprise

[57] Le Conseil estime que la question la plus difficile à trancher est celle de savoir si, compte tenu des faits présentés, il y a eu vente d'entreprise au sens du *Code* lorsque la Ville a cessé d'offrir les SIU à l'aéroport et

and immediately began to be provided by Pro-Tec pursuant to the contract between the SAA and Pro-Tec. The SAA as operator of the airport is responsible for ensuring that ERS are available in conformity with the *Aeronautics Act* and CARs. That service was initially provided by Transport Canada as owner of the airport. Transport Canada transferred the provision of this service to the City, and the operation and management of the airport was subsequently transferred to the SAA. The SAA never engaged in the direct provision of ERS but rather assumed Transport Canada's contract with the City. When the City decided to cease providing the service, the SAA called for tenders and ultimately awarded the contract to Pro-Tec.

[58] Section 44 of the *Code* provides that, where an employer sells a business, a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent and that the person (company) acquiring the business is bound by any applicable collective agreement. The *Code* defines the word "sell" as including the **transfer or other disposition** of the business including the leasing of a business.

[59] There is no dispute between the parties in regards to certain general principles applicable to sale of business declaration applications, including:

- the automatic effects of successor rights and obligations despite corporate changes to a business or the transfer of a business;

- the broad and liberal interpretation given to the word "sell" in light of the remedial purpose of the *Code*'s provisions;

- the continuity of the work done is not sufficient in itself - bargaining rights attach to a particular business or undertaking and not to the employees or their work;

- no one particular or single fact but rather a combination of factors will likely result in a sale of business declaration, thereby, emphasizing the need for a case-by-case analysis.

[60] The parties also agree and the Board confirms that the application of section 47 of the *Code*, which deals specifically with the situation of a portion of the public service being transferred to a federally-regulated business, as was found in *City of Saskatoon*, *supra*, is not akin to a finding of successorship pursuant to

que Pro-Tec a pris immédiatement la relève en vertu du contrat conclu avec la SAA. En tant qu'exploitant de l'aéroport, la SAA doit s'assurer que les SIU sont disponibles en conformité avec la *Loi sur l'aéronautique* et le RAC. Ces services étaient initialement fournis par Transports Canada en tant que propriétaire de l'aéroport. Ils ont ensuite été transférés à la Ville; l'exploitation et la gestion de l'aéroport ont ultérieurement été cédés à la SAA. Cette dernière n'a jamais fourni les SIU directement, mais a plutôt pris la charge du contrat de Transports Canada avec la Ville. Lorsque la Ville a décidé de se départir des services, la SAA a lancé un appel d'offres et adjugé le contrat à Pro-Tec.

[58] En vertu de l'article 44 du *Code,* dans les cas où l'employeur vend son entreprise, l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise continue de représenter ces derniers et toute convention collective applicable, à la date de la vente, lie l'acquéreur (société). Le *Code* définit une «vente» comme le **transfert et toute autre forme de disposition** d'une entreprise, location comprise.

[59] Certains principes généraux applicables aux demandes de déclaration de vente d'entreprise font l'unanimité entre les parties, notamment:

- les droits et obligations du successeur s'appliquent d'office en dépit de la restructuration ou du transfert de l'entreprise;

- le mot «vente» doit être interprété de manière générale et libérale, compte tenu de l'effet correctif des dispositions du *Code*;

- la continuité du travail n'est pas un critère suffisant en soi - les droits de négociation sont rattachés à une entreprise particulière, non pas aux employés ou au travail qu'ils accomplissent;

- une déclaration de vente d'entreprise est bien davantage le résultat d'un amalgame de faits que d'un fait unique ou particulier, d'où l'importance d'apprécier les faits de chaque affaire.

[60] Les parties admettent de surcroît, et le Conseil confirme, que l'application de l'article 47 du *Code*, qui porte expressément sur le transfert d'un secteur de l'administration publique à une entreprise de compétence fédérale, comme il a été statué dans *Ville de Saskatoon*, précitée, n'entraîne pas nécessairement

section 44 of the *Code* (see *Public Service Alliance of Canada* v. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429 (F.C.A., no. A-74-00)).

[61] In the present matter, the Board finds that the successorship provisions of the *Code* do not apply. The Board also finds that although perhaps less likely, it is not impossible that a sale of business occur in a tender situation.

[62] Both the SAA and Pro-Tec take the position that genuine circumstances of public tenders and changes in contractors cannot attract a finding of successorship. They argue that the Board has previously found that section 44 of the *Code* was not meant to cover a loss of a contract to a competitor or a situation where a contractor ceases to provide a service. Pro-Tec submits that the present situation is nothing more than a loss of contract through the tendering process, which process was not intended to be caught by the successorship provisions of the *Code*.

[63] In support of its position, Pro-Tec relies in part on comments from the Board in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 37, which reproduced certain excerpts from *Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code*. In that case, the Board concluded that the particular situation met the requirements for a single employer declaration because of the control exercised by the airline companies through the Vancouver Fuel Committee over the bargaining relationship between PLH and the union. The Board went on to canvass the issue of contractor successorship:

> [172] In the recent *Canada Labour Code, Part I, Review, Seeking a Balance*, the issue was carefully considered.
>
> "The successorship provisions of the *Code* have generally not been applied to continue bargaining rights and obligations when the contract is awarded to another legal entity after a new tender. Therefore, employees affected by their employer's loss of a contract have no protection under Part I of the *Code*. If they are represented by a union that has achieved a collective agreement, they will presumably be governed by whatever layoff or termination rights that they may have been able to achieve through collective bargaining. ...
>
> ...

une conclusion de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* (voir *Alliance de la fonction publique du Canada* c. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F. 429 (C.A.F., dossier n° A-74-00)).

[61] En l'espèce, le Conseil estime que les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur ne s'appliquent pas. Le Conseil considère en outre qu'il n'est pas impossible, quoique moins probable peut-être, qu'il y ait vente d'entreprise par voie d'appel d'offres.

[62] La SAA et Pro-Tec font toutes deux valoir que, dans les cas où il y a véritablement appel d'offres et changement d'entrepreneurs, on ne peut conclure qu'il y a eu vente d'entreprise. Elles avancent que le Conseil a jadis conclu que l'article 44 du *Code* ne s'appliquait pas à la perte d'un contrat au profit d'un concurrent ou aux situations où un entrepreneur cesse de fournir un service. Pro-Tec affirme que la situation actuelle n'est rien de plus que la perte d'un contrat à l'issue d'un processus d'appel d'offres, lequel processus n'est pas censé tomber sous le coup des dispositions du *Code* relatives aux droits et obligations du successeur.

[63] À l'appui de son argument, Pro-Tec s'appuie partiellement sur les observations formulées par le Conseil dans *PLH Aviation Services Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 37, qui reproduisait des passages de *Vers l'Équilibre: Révision de la partie I du Code canadien de travail*. Dans cette affaire, le Conseil a conclu que les conditions étaient réunies pour formuler une déclaration d'employeur unique en raison du contrôle que les transporteurs aériens exerçaient sur la relation de négociation entre PLH et le syndicat, par l'entremise du comité du ravitaillement en carburant de Vancouver. Le Conseil a poursuivi son analyse en examinant la question du changement d'entrepreneur:

> [172] Dans le document récent intitulé *Code canadien du travail Partie I, Révision, Vers L'Équilibre*, la question a été étudiée avec soin.
>
> «Les dispositions du *Code* en matière de succession ne sont généralement pas appliquées pour garantir le maintien des droits et obligations en matière de négociation lorsqu'un contrat est accordé à une autre entité légale après un nouvel appel d'offres. Par conséquent, les employés touchés par la perte du contrat que détenait leur employeur ne sont pas protégés par la partie I du *Code*. S'ils sont représentés par un syndicat qui a conclu une convention collective, ils sont alors protégés par les dispositions relatives au licenciement et à la cessation d'emploi qu'ils ont pu négocier ...
>
> ...

Employment security for employees in tendered employment situations is unsure for the unionized and non-unionized employee alike. We believe that initiatives to protect accrued benefits, like vacation eligibility, are one way of removing the financial incentive to switch contractors unnecessarily. Other employment standards changes might be made to improve the tenure of employees in such positions.

Much work is now awarded by tender, and contracts change periodically. This is particularly prevalent in the transportation industry, much of which is interprovincial. The periodic tendering of work in this area is a normal and legitimate element of commercial practice. We are concerned that modifications to sections 44 to 46 to give more protection to unionized employees in some less secure forms of employment will give rise to undesirable restrictions on competition in other areas of business.

Some allege that the control exercised by the contracting party is so strong that the tender process is a sham. If so, that problem can be addressed by the Board's ability to decide the "real employer" or through a request for a single employer declaration under section 35.

(pages 75-76; emphasis added)"

[173] Here, the Board shares the expressed concern to protect normal and legitimate commercial practice. Equally, undesirable restrictions on competition should be avoided. ...

(pages 58-60)

La sécurité d'emploi des personnes effectuant des travaux confiés à contrat n'est pas assurée, que ces personnes soient syndiquées ou non. Nous croyons que le législateur peut décourager les entreprises de changer inutilement d'entrepreneurs en adoptant des mesures visant à protéger les avantages accumulés, comme les congés annuels. Diverses autres modifications aux normes d'emploi pour améliorer la sécurité d'emploi de ces personnes peuvent aussi être adoptées.

Beaucoup de travaux sont maintenant donnés à contrat par suite d'appels d'offres et les sous-traitants changent périodiquement. C'est surtout le cas dans l'industrie du transport, qui est largement interprovinciale. Les appels d'offres périodiques dans ce secteur constituent une pratique commerciale normale. En modifiant les articles 44 à 46 pour mieux protéger les employés syndiqués dans les secteurs où l'emploi offre moins de sécurité, nous craignons de nuire inutilement à la compétitivité d'autres secteurs.

Certains prétendent que le contrôle exercé par l'entreprise qui donne le contrat est tel que l'appel d'offres est une imposture. Dans ces cas-là, le problème peut être réglé par le pouvoir du Conseil de déterminer le «véritable employeur» ou, d'émettre sur demande une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35.

(pages 83-84; c'est nous soulignons)»

[173] En l'espèce, le Conseil se dit expressément préoccupé de protéger la pratique commerciale habituelle et légitime. De même, il conviendrait d'éviter les restrictions non souhaitables à la concurrence. ...

(pages 58-60)

[64] The SAA and Pro-Tec both rely as well on prior CLRB decisions, including *Freight Emergency Service Ltd.* (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460); and *CAFAS Inc.* (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; and 84 CLLC 16,034 (CLRB no. 463), for the proposition that successor rights were never intended to apply to genuine circumstances of subcontracting, a loss of business to a competitor or where there is a corporate dissolution. They argue that if the Board were to find otherwise, this would create a change in Board policy and uncertainty in regards to a widely used and accepted tendering process.

[65] PSAC maintains that Board jurisprudence confirms that successorship can still occur in situations of contracting out. It submits that the necessary distinguishing factor in tendering situations is whether the predecessor employer is a competitor in the process. In other words, PSAC argues that in cases where a company loses a contract to a competitor, the sale of business provisions should not apply but it can apply where, as in the present situation, the predecessor employer has voluntarily chosen to give up or cease to

[64] La SAA et Pro-Tec s'appuient également sur des décisions antérieures du CCRT, notamment *Freight Emergency Service Ltd.* (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460); et *CAFAS Inc.* (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; et 84 CLLC 16,034 (CCRT n° 463), pour faire valoir qu'il n'a jamais été dans l'intention du législateur d'appliquer les droits du successeur aux véritables cas de sous-traitance, à la perte d'un contrat au profit d'un concurrent ou à la dissolution d'une entreprise. Les deux parties avancent qu'une conclusion différente de la part du Conseil représenterait un changement dans sa politique et rendrait incertain un processus d'appel d'offres largement utilisé et accepté.

[65] L'AFPC estime pour sa part que la jurisprudence du Conseil confirme qu'il peut y avoir vente d'entreprise dans des situations de sous-traitance. Elle avance que l'issue de l'affaire dans ces cas-là repose essentiellement sur la question de savoir si l'employeur prédécesseur est sur les rangs pour obtenir le contrat. En d'autres termes, l'AFPC fait valoir que dans les cas où une société perd un contrat au profit d'un concurrent, les dispositions sur la vente d'entreprise ne devraient pas s'appliquer, mais qu'elles peuvent

provide the service in question. It relies primarily on cases involving contracting out or tendering situations where the predecessor company has voluntarily chosen to give up its contract and the Board has found that the circumstances of the case amounted to a sale of business (see *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, [1978] OLRB Rep. May 467; and *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465)).

[66] In the Board's view, the two positions described above can be reconciled. Essentially, the applicable criteria to determine whether there has been a transfer of a business, are the same whether or not we are concerned with a contracting out situation through a tender process, what changes is the context. Under a contracting out situation, particularly in a tendering situation between competing businesses, it is less likely but not impossible, that the situation will lend itself to being a sale of business and more likely that it will be a genuine subcontracting or a loss of business to a competitor. In other words, it is less likely, though not impossible, there will exist sufficient factors to lead to the conclusion of a sale of business within the meaning of the *Code*.

[67] Situations of contracting out through tendering constitute a specific context in which to determine whether the sale of business provisions of the *Code* apply. The Board agrees with the union's contention that successorship can nevertheless occur in such circumstances. However, the Board does not agree that the distinguishing factor in those cases is whether the predecessor voluntarily chose to give up the contract in question. In the Board's view, the sale of business provisions of the *Code* could still apply in situations where a contract is transferred from one contractor to another in a tendering context, irrespective of the fact that the predecessor company did not voluntarily give up the contract. There are many ways an initial contractor can lose its contract to a subsequent contractor. For example, its contract can expire and a new contract can be tendered; it may, for whatever reasons, voluntarily stop providing the services; its contract can be terminated for performance issues, etc. The manner in which the initial contractor loses its contract is not the determining nor the distinguishing factor. Rather, it comes down to whether there are enough factors or elements pointing towards a transfer

s'appliquer lorsque, comme en l'espèce, le prédécesseur a pris volontairement la décision de se départir du service en question ou d'y mettre un terme. Le syndicat s'appuie principalement sur des cas de sous-traitance ou d'appel d'offres où le prédécesseur a volontairement décidé d'abandonner son contrat, ce qui a incité le Conseil à conclure que les circonstances de l'affaire équivalaient à une vente d'entreprise (voir *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, [1978] OLRB Rep. May 467; et *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)).

[66] Le Conseil estime qu'il est possible d'accorder les deux positions décrites ci-dessus. En substance, les critères applicables pour déterminer s'il y a eu transfert d'une entreprise sont les mêmes qu'il y ait ou non sous-traitance du travail dans le cadre d'un processus d'appel d'offres; ce qui change c'est le contexte. Dans un cas de sous-traitance, surtout si des entreprises concurrentes sont invitées à présenter des offres, il est moins probable, mais non impossible, que la situation se prête à une conclusion de vente d'entreprise, et plus probable qu'il s'agira d'un véritable cas de sous-traitance ou de perte d'un contrat au profit d'un concurrent. En d'autres termes, il est moins probable, mais non impossible, qu'il existe suffisamment d'éléments pour conclure à une vente d'entreprise au sens du *Code*.

[67] Les cas de sous-traitance par voie d'appel d'offres constituent une situation particulière pour l'application des dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise. Le Conseil accepte la prétention du syndicat selon laquelle il peut néanmoins y avoir vente d'entreprise dans ces cas-là. En revanche, le Conseil ne croit pas que l'issue de l'affaire repose essentiellement sur la question de savoir si le prédécesseur a volontairement renoncé au contrat en question. Il lui apparaît que les dispositions du *Code* relatives à la vente d'entreprise pourraient quand même s'appliquer dans les cas où un contrat est adjugé à un autre entrepreneur dans le cadre d'un appel d'offres, indépendamment du fait que l'entrepreneur prédécesseur n'y a pas volontairement renoncé. Il y a de multiples façons de perdre un contrat un profit d'un autre entrepreneur. Par exemple, le contrat de l'entrepreneur initial peut arriver à échéance et un autre contrat peut être adjugé par appel d'offres; l'entrepreneur peut, pour toutes sortes de raisons, cesser volontairement de fournir les services ou son contrat peut être résilié pour rendement insatisfaisant, etc. La manière dont l'entrepreneur initial perd son contrat ne constitue nullement le critère distinctif ou déterminant.

of a business as opposed to simply a contracting out or loss of business to a competitor.

[68] A review of the jurisprudence in regards to applications for sale of business declarations involving situations of contracting out, including by way of tender, confirms the above. These decisions also confirm that a successorship may occur in "tripartite" situation, that is, when one entity changes from one service provider to another. Consequently, the fact that the SAA through the tendering process chose a new service provider and that the contract is now between the SAA and Pro-Tec is not determinative of the sale of business issue between the City and Pro-Tec, whether it be directly or indirectly. Again, what these facts provide is the context in which the Board is called upon to make a determination of whether there was in fact a sale of business.

[69] In *Metropolitan Parking Inc.*, [1979] OLRB Rep. October 1193, the Ontario Labour Relations Board denied a successorship application. In so doing, it did an exhaustive review of the issues starting with what constitutes a business and what can constitute a disposition of a business. In that case the predecessor employer, TAP, held the contract for the operation of the Toronto International Airport parking lot. The contract expired and the Federal Government tendered the renewal of the contract. Metropolitan, the successful bidder, was in the business of operating parking lots. Some of the essential principles outlined in that decision bear repeating:

> 36. Despite the labour relations focus of the statute "the business" is not synonymous with its employees or their work. In exceptional circumstances the accumulated skills, ability, know how or business contacts of the employees may be so crucial, or irreplaceable, that their loss would mean the demise of all or part of the business as a going concern; but these cases are rare. For the most part, the continued employment of the predecessor's employees is only one factor to be considered. ...
>
> ...
>
> 37. The present case involves a form of subcontracting, and subcontracting arrangements always involve the transfer of

En bout de ligne, l'issue de l'affaire repose plutôt sur l'existence de facteurs ou de critères suffisants qui pointent en direction d'un transfert d'entreprise plutôt que d'une simple situation de sous-traitance ou de perte de contrat au profit d'un concurrent.

[68] L'examen de la jurisprudence relative aux demandes de déclaration de vente d'entreprise dans les cas de sous-traitance, par appel d'offres notamment, confirme l'analyse qui précède. Ces décisions établissent également qu'il peut y avoir vente d'entreprise dans une situation «tripartite», c'est-à-dire lorsqu'une entité passe d'un fournisseur de services à un autre. Ainsi donc, le fait que la SAA a choisi un nouveau fournisseur de services par voie d'appel d'offres et que le contrat lie désormais la SAA et Pro-Tec ne constitue pas un critère déterminant pour conclure qu'il y a eu vente d'entreprise entre la Ville et Pro-Tec, de façon directe ou indirecte. Encore une fois, ce que ces faits établissent c'est le contexte dans lequel le Conseil est appelé à déterminer s'il y a effectivement eu vente d'une entreprise.

[69] Dans *Metropolitan Parking Inc.*, [1979] OLRB Rep. October 1193, la Commission des relations de travail de l'Ontario a rejeté une demande de déclaration de vente d'entreprise. En rendant sa décision, la Commission a procédé à une analyse exhaustive des questions en commençant par ce qui constitue une entreprise et ce qu'on entend par disposition d'une entreprise. Dans cette affaire, l'employeur prédécesseur, en l'occurrence TAP, détenait le contrat d'exploitation des installations de stationnement de l'aéroport international de Toronto. Le contrat étant arrivé à échéance, l'administration fédérale a lancé un appel d'offres en vue de son renouvellement. Metropolitan, le soumissionnaire retenu, exploitait une entreprise de gestion d'installations de stationnement. Il convient de rappeler quelques-uns des principes essentiels énoncés dans cette décision:

> 36. Même si la loi porte sur les relations du travail, «l'entreprise» n'est pas synonyme de ses employés ou du travail qu'ils accomplissent. Dans des cas exceptionnels, les compétences, les capacités, le savoir-faire et les contacts d'affaires accumulés des employés peuvent être si cruciaux ou irremplaçables que leur perte sonnerait le glas d'une partie, voire de la totalité de l'entreprise, à titre d'entreprise active; mais ces cas sont rares. La plupart du temps, le maintien en fonction des employés du prédécesseur ne constitue qu'un des nombreux critères dont il faut tenir compte...
>
> ...
>
> 37. L'affaire qui nous occupe concerne une certaine forme de sous-traitance, et les contrats de sous-traitance supposent

work. ... The continuity of the work, and the preservation of a close economic relationship, between the two parties is implicit in subcontracting and does not, in itself, establish a transfer of all, or part, of a business. If it is clear on the evidence, however, that B is unable to fulfill A's requirements with his existing equipment or organization, and received from A a transfer of capital, assets, equipment, managerial skills, employees or know how, then the transaction no longer looks like a simple contracting out of work. A may not be making use of B's economic organization, rather A may be transferring part of his economic organization to B ... or merely permitting B to make use of his (A's) organization while retaining control and direction of the related economic activity. Of course, it is to be expected that when A phases out part of his operation there may be certain equipment or assets which are now surplus and which can be disposed of on the market. These assets may, as a matter of convenience, be purchased by B. None of these factors unequivocably demonstrates or foreclose the application of section 55 (or section 1(4).) If, however, "but for" the transfer of such assets, licences, know how or property interests from A, B would be unable to fulfill the contract, then it is easier to infer a transfer of part of A's business - albeit a part which A no longer wishes to operate itself.

38. Similar considerations apply where A, for his own business reasons, chooses to change subcontractors and purchase his requirements elsewhere. Here also there would be a continuation of the work performed, and the new subcontractor may find itself in the same position of economic interdependence vis-à-vis A as a previous subcontractor. Again, these factors do not, in themselves, determine the applicability of section 55. Essentially the matter remains one of characterization. Is the transfer, if any, from the predecessor merely incidental, or is it integral, to the successor's ability to produce the goods or supply the services formerly produced by the predecessor? Has the successor acquired all, or a coherent and severable part, of the predecessor's economic organization? ...

...

44. For a transaction to be considered a "sale of a business" there must be more than the performance of a like function by another business entity. There must be a transfer from the predecessor of the essential elements of the business as a block or as a "going concern." A business is not synonymous with its customers or the work it performs or its employees. Rather, it is the economic organization which is used to attract customers or perform the work. The Legislature could have provided for the continuation of bargaining rights whenever there is a continuity of the work performed, but it did not do so. Bargaining rights are continued only when the employer transfers **his** business. The use of the active verb and possessive pronoun is not insignificant.

(pages 1209-1211 and 1214)

[70] The principles enunciated in *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*, were endorsed by the Board in subsequent

toujours le transfert du travail... La continuité du travail et le maintien de relations économiques étroites entre les deux parties constituent deux aspects implicites de la sous-traitance; ils n'établissent pas, en tant que tels, qu'il y a eu transfert d'une partie, voire de la totalité d'une entreprise. En revanche, s'il ressort clairement de la preuve que B est incapable de satisfaire aux exigences de A avec son matériel ou sa structure actuels et que A lui a transféré des capitaux, des actifs, du matériel, des compétences en gestion, des employés ou une partie de son savoir-faire, la transaction cesse alors de présenter les caractéristiques d'un simple contrat de sous-traitance. Peut-être que A ne se sert pas de la structure économique de B, mais lui transfère plutôt une partie de la sienne ... ou l'autorise simplement à s'en servir tout en conservant le contrôle et la direction de l'activité économique connexe. Bien entendu, il va de soi qu'en cessant progressivement ses activités, A pourrait avoir du matériel ou des actifs excédentaires qui peuvent être écoulés sur le marché. Il est possible que, par souci de commodité, ces actifs soient achetés par B. Aucun de ces éléments ne confirme ou n'empêche clairement l'application de l'article 55 (ou du paragraphe 1(4)). Cependant, si, «en l'absence» de transfert des actifs, des permis, du savoir-faire ou des intérêts de propriété de A, B est incapable d'exécuter le contrat, on peut alors facilement conclure qu'il y a eu transfert d'une partie de l'entreprise de A - même si c'est une partie que A ne veut plus exploiter directement.

38. Des considérations semblables s'appliquent dans les cas où A, pour des raisons commerciales qui lui appartiennent, décide de changer de sous-entrepreneur et d'acheter les services ailleurs. Dans un cas comme celui-ci, il y aurait aussi continuation du travail exécuté, et le nouveau sous-entrepreneur pourrait se retrouver dans la même situation d'interdépendance économique par rapport à A que le sous-entrepreneur antérieur. Encore une fois, ces éléments ne sont pas suffisants, en tant que tels, pour déterminer si l'article 55 s'applique. L'issue de l'affaire repose essentiellement sur le qualificatif retenu. Le transfert, le cas échéant, du prédécesseur est-il simplement accessoire ou est-il indissociable de la capacité du successeur de produire les biens ou de fournir les services produits ou fournis par le prédécesseur? Le successeur a-t-il acquis la totalité, ou une partie cohérente et dissociable, de la structure économique du prédécesseur...

...

44. Pour qu'une transaction soit considérée comme une «vente d'entreprise», il doit y avoir bien davantage que l'exécution d'une fonction analogue par une autre entité commerciale. Il doit y avoir transfert par le prédécesseur des éléments essentiels de l'entreprise en bloc ou à titre d'«entreprise active». Une entreprise n'est pas synonyme de sa clientèle ou du travail accompli ou de ses employés, mais plutôt de la structure économique utilisée pour attirer la clientèle ou exécuter le travail. Le législateur aurait pu prévoir le maintien des droits de négociation quand il y a continuation du travail exécuté, mais il ne l'a pas fait. Les droits de négociation sont maintenus seulement dans les cas où l'employeur transfère **son** entreprise. L'utilisation de la forme active et de l'adjectif possessif n'est pas fortuite.

(pages 1209-1211 et 1214; traduction)

[70] Les principes énoncés dans *Metropolitan Parking Inc.*, précité, ont été retenus par le Conseil dans des

decisions dealing with contracting out through tendering situations, including *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402), a plenary decision of the Canada Labour Relations Board (CLRB), as follows:

> The Board agrees with this approach to defining a business. A business is not merely the sum total of its work functions. It must be viewed in its totality. This "dynamic" interpretation, which takes into account the evolution of the business and its purpose, leaves room for consideration of its individuality and its particular characteristics which may undergo change, depending on the economic climate. With this interpretation, one can also distinguish more readily between a "sale" under section 144, a subcontract or the loss of a contract to a competitor. However, unlike the Cartesian approach, it has the disadvantage of not defining any universally applicable criteria. We believe, however, given the individuality and the dynamism of each business, that it is better to define a business using an inductive approach, that is, case by case, and leave it to the parties to refer to the precedents we will establish. ...
>
> (pages 186; and 14,240)

[71] Similarly, in *CAFAS Inc.*, *supra*, a reconsideration panel of the CLRB in reversing the initial panel's finding of a sale of business reaffirmed its adoption of the principles established in *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*:

> Finally, in *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, and as indicated earlier, the Board, sitting in plenary session, decided to adopt the principles outlined in *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*, as a means of determining whether a sale under section 144 [now section 44] has taken place. To us, the adoption by the full Board of the principles of *Metropolitan Parking Inc.* indicates a clear and overt acceptance of the decision of the Ontario Board in that case.
>
> (pages 70; 18-19; and 14,297)

[72] In the instant case, the Board agrees that, as a result of its contractual relationship with Transport Canada, the City acquired a skilled and experienced group of employees to provide ERS at the airport and that these employees became a component of the City's business. PSAC's bargaining rights were related to the City's airport firefighting division. Their preservation is contingent upon a **transfer** and **continuation** of that part of the City's business. As stated above, because bargaining rights relate to the business and not to the employees or their work, a continuity of the work done at the same location, without more, is not sufficient to

décisions ultérieures portant sur des cas de sous-traitance par appels d'offres, notamment *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402), décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) siégeant en séance plénière:

> Nous sommes d'accord avec cette façon de définir l'entreprise. Une entreprise ne peut être constituée uniquement des fonctions de travail. Elle doit être considérée dans sa globalité. Cette interprétation «dynamique», qui tient compte de l'évolution de l'entreprise et de sa finalité, permet de considérer son individualité et ses caractéristiques particulières qui peuvent être appelées à se modifier suivant la conjoncture. Elle permet aussi de distinguer plus facilement entre une «vente» aux termes de l'article 144, un sous-contrat ou encore la perte d'un contrat à un compétiteur. Elle a cependant le désavantage de ne pas, à la manière cartésienne, définir des critères d'application universelle. Nous croyons toutefois, compte tenu de la particularité et du dynamisme de chaque entreprise, qu'il est préférable de définir l'entreprise par une approche inductive, c'est-à-dire cas par cas et laisser aux parties le soin de se référer aux précédents que nous établirons. ...
>
> (pages 186; et 14,240)

[71] De même, dans *CAFAS Inc.*, précitée, le banc de révision du CCRT a reconfirmé, en rejetant la conclusion de vente d'entreprise du banc initial, son adhésion aux principes énoncés dans *Metropolitan Parking Inc.*, précité:

> Finalement, dans *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, le Conseil, siégeant en séance plénière, comme on l'a mentionné plus haut, a décidé d'adopter les principes énoncés dans *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*, pour déterminer s'il y avait eu vente en vertu de l'article 144 [devenu l'article 44]. Nous croyons que l'adoption, par tous les membres du Conseil, des principes de *Metropolitan Parking Inc.* témoigne d'une acceptation sans équivoque de la décision que la Commission de l'Ontario a rendue dans cette affaire.
>
> (pages 70; 18-19; et 14,297)

[72] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil convient que, dans la foulée de sa relation contractuelle avec Transports Canada, la Ville a fait l'acquisition d'un groupe d'employés compétents et expérimentés pour fournir les SIU à l'aéroport et que ces employés sont devenus un élément de l'entreprise de la Ville. Les droits de négociation de l'AFPC étaient reliés à la division des services d'incendie à l'aéroport de la Ville. Leur maintien est conditionnel au **transfert** et à la **continuation** de cette partie de l'entreprise de la Ville. Comme il a été indiqué précédemment, puisque les droits de négociation sont rattachés à l'entreprise plutôt

issue a sale of business declaration; there must be an actual sale of business or a distinct part of it.

qu'aux employés ou à leur travail, la continuité du travail accompli au même lieu de travail, sans plus, n'est pas un critère suffisant pour formuler une déclaration de vente d'entreprise; il doit y avoir une vente réelle de l'entreprise ou d'une partie distincte de celle-ci.

[73] In essence, what PSAC contends is that, on the facts, this is not just a continuity of the same work by the same employees at the same location, but rather, this experienced group of former City employees, including Chief House, formed such an integral part of the City's business that their move to Pro-Tec (through a hiring process or otherwise) constitutes a transfer of the business that necessarily attracts labour relations consequences. In order to accept the union's position, the Board must find that the essence of the ERS business is found to reside in Chief House as a key employee and other CARs certified employees.

[73] En substance, ce que l'AFPC prétend c'est que les faits établissent qu'il ne s'agit pas simplement de la continuité du travail par les mêmes employés au même lieu de travail, mais plutôt que ce groupe chevronné d'anciens employés de la Ville avec le chef House faisait à ce point partie intégrante de l'entreprise de la Ville que le fait qu'il soit désormais employé par Pro-Tec (à l'issue d'un processus de recrutement ou autrement) constitue un transfert de l'entreprise qui entraîne nécessairement des conséquences sur le plan des relations du travail. Pour accepter la position du syndicat, le Conseil doit conclure que le chef House, à titre d'employé clé, et les autres employés certifiés en vertu du RAC constituent les éléments essentiels des SIU.

[74] The issue to be determined is whether the City's ERS business was so identified with Chief House and the CARs certified ERS employees as to equate their move to Pro-Tec as a transfer of that portion of the City's business, despite the lack of any transfer agreement or actual transfer of tangible assets between the City and Pro-Tec. To use the terms of *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*, is this an exceptional circumstance where the accumulated skills, abilities, know-how or business contacts of the employees are so crucial or irreplaceable that their loss would mean the demise of the business?

[74] Il s'agit de déterminer si les SIU de la Ville étaient à ce point associés au chef House et aux autres pompiers certifiés en vertu du RAC que le fait qu'ils sont désormais employés par Pro-Tec doit être considéré comme le transfert d'une partie de l'entreprise de la Ville, malgré l'absence de convention de transfert ou de transfert réel de biens matériels entre la Ville et Pro-Tec. Pour reprendre le libellé de *Metropolitan Parking Inc.*, précité, s'agit-il d'un cas exceptionnel où les compétences, les capacités, le savoir-faire ou les contacts d'affaires accumulés des employés sont si cruciaux ou irremplaçables que leur perte sonnerait le glas de l'entreprise?

[75] When the City did not renew its contract, it terminated its workforce and paid the severance applicable pursuant to the provisions of the collective agreement. Most of the laid-off employees were subsequently hired by Pro-Tec. Other than the temporary use of the City's old breathing apparatus until Pro-Tec's own equipment on order arrived, there was no transfer of any assets, goods or equipment between the City and Pro-Tec, either directly or indirectly through the SAA. Pro-Tec did not acquire anything by way of tangible assets from the City. It brought into the contract all of the day-to-day equipment, uniforms, office supplies, furniture, appliances, etc. The SAA as owner and operator of the airport continues to provide the location (fire hall) and fire trucks. In the Board's view, this is not a

[75] Après avoir décidé de ne pas renouveler le contrat, la Ville a licencié son effectif et payé les indemnités de cessation d'emploi prévues par la convention collective. La plupart des employés mis à pied ont ultérieurement été embauchés par Pro-Tec. Mis à part l'utilisation temporaire des vieux appareils respiratoires de la Ville jusqu'à la livraison des appareils commandés par Pro-Tec, aucun actif, bien ou matériel n'a été transféré à Pro-Tec par la Ville, directement ou indirectement par l'intermédiaire de la SAA. Pro-Tec n'a acquis aucun bien matériel de la Ville. Elle a fourni, aux fins du contrat, du matériel, des uniformes, des fournitures de bureau, du mobilier, des appareils, etc, nécessaires à la prestation des services au quotidien. La SAA, à titre de propriétaire et d'exploitant de l'aéroport, continue de fournir les locaux (la caserne de pompiers) et les

determining factor as this would be the case, irrespective of who the service provider is. Similarly, the supervisory role retained by the SAA for statutory purposes, in the present circumstances, is also non determinative. The ERS work ceased to be provided by the City and it terminated its employees. The SAA was at liberty to continue contracting out this service, which it did through a tendering process. The service then commenced to be provided by Pro-Tec, following Pro-Tec's hiring process, albeit, without any interruption.

[76] It is apparent that ERS at the airport cannot be rendered without a certain number of CARs certified firefighters and that the hiring of former City employees, including Chief House, no doubt facilitated Pro-Tec's task of meeting the necessary CARs requirements to begin operations on August 1, 2004, and facilitated the process of getting other ERS employees certified. Perhaps, as alleged by the union, without Chief House, Pro-Tec would not have been able to start operations as agreed on August 1, 2004, and an extension of the start date would have been necessary to meet Transport Canada's requirements. However, the Board cannot conclude that those accumulated skills and know-how on their own are so crucial as to constitute in effect the business of ERS. The hiring of Chief House and a number of former City employees was not an essential element or a requirement to Pro-Tec being awarded the contract by the SAA. There was no provision in the tender process requiring Pro-Tec to hire Chief House or any of the former ERS City employees. Pro-Tec's recruiting process began after it had been awarded the contract. There is no evidence that there was any pre-arranged plan for Pro-Tec to hire former City employees, or that any of them were approached until after Pro-Tec was awarded the contract as the successful bidder.

[77] In the Board's view, it is equally important to remember the nature of Pro-Tec's business prior to it being awarded the contract. Pro-Tec was not created overnight in order to carry on the portion of the City's business, which it wanted to discontinue. Pro-Tec, through its parent company, is an experienced international provider of ERS. In its own right it possesses capital, assets, management skills, business expertise and know-how to provide ERS. This know-how includes its experience and expertise in the

camions d'incendie. Le Conseil estime que cela ne constitue pas un critère déterminant car il en serait ainsi indépendamment du fournisseur de services retenu. Dans le même ordre d'idées, le rôle de superviseur que s'est réservé la SAA aux fins de l'application de la loi, ne constitue pas non plus un facteur déterminant dans les circonstances. La Ville a cessé d'assurer les SIU et a licencié ses employés. La SAA avait toute latitude pour continuer de sous-traiter ces services, ce qu'elle a fait en lançant un appel d'offres. Les services ont ensuite commencé à être fournis par Pro-Tec, à l'issue d'un processus de recrutement, quoique de façon ininterrompue.

[76] Il va de soi que les SIU requis à l'aéroport ne peuvent pas être fournis sans un certain nombre de pompiers certifiés en vertu du RAC et que l'embauche des anciens employés de la Ville, dont le chef House, a certainement permis à Pro-Tec de satisfaire plus facilement aux exigences du RAC en prévision du 1er août 2004 et facilité le processus de recrutement d'autres employés certifiés pour fournir les services. Peut-être, comme l'affirme le syndicat, que sans le chef House, Pro-Tec n'aurait pas été capable de commencer à offrir les services comme prévu le 1er août 2004, et qu'il aurait été nécessaire de demander le report de la date de prise d'effet du contrat afin de satisfaire aux exigences de Transports Canada. Il reste que le Conseil ne peut conclure que les compétences et le savoir-faire accumulés sont si cruciaux en tant que tels qu'ils constituent dans les faits l'entreprise des SIU. L'embauche du chef House et d'anciens employés de la Ville n'était nullement une condition ou un aspect essentiel de l'adjudication du contrat à Pro-Tec. Aucune disposition de l'appel d'offres n'obligeait Pro-Tec à embaucher le chef House ou d'anciens employés de la Ville. Pro-Tec a commencé à recruter du personnel après avoir obtenu le contrat. Rien n'indique qu'elle avait convenu au préalable d'embaucher d'anciens pompiers de la Ville ou que l'un d'eux avait été pressenti avant même que Pro-Tec décroche le contrat.

[77] Le Conseil estime qu'il est tout aussi important de se rappeler quelle était la nature de l'entreprise de Pro-Tec avant que le contrat lui soit adjugé. Pro-Tec n'a pas été créée du jour au lendemain afin de prendre à son compte les services dont la Ville voulait se départir. Pro-Tec, du fait de sa société mère, est un fournisseur international chevronné de SIU. Elle possède en titre des capitaux propres, des actifs, des compétences en gestion, une expertise commerciale et un savoir-faire pour fournir des SIU. Ce savoir-faire

bidding and tendering process, as well as its recognition in the industry. These elements all form part of Pro-Tec's business that it brought into the bidding process and into the contract it subsequently won. Prior to being awarded the contract by the SAA, Pro-Tec operated its own business with its roots in its own venture. These factors existed over and above the expertise and know-how it, no doubt, added to its business by hiring Chief House and former City ERS employees.

[78] In the decisions relied upon by the union, *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, and *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, *supra*, both businesses were found to have been rooted in the predecessor and in both these matters, the successor company was established and owned by a former key employee for the purpose of continuing the business. In *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, *supra*, the Board concluded that the circumstances of the contracting out in that case amounted to a sale of business. The Board found there was a transfer of assets, a transfer of the work done, as well as a transfer of the know-how in the person of Mr. Bernshine. It found that Mr. Bernshine's only input was labour, everything else having been transferred by Reimer, and that the whole point of the exercise was to have Mr. Bernshine established in business by taking over Reimer's truck wash and tire repair operations as a going concern. Similarly, in *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, *supra*, the Ontario Labour Relations Board found that the predecessor's management and organization in the person of Mr. Rudyke, the owner and operator of the successor company, along with the employees were transferred.

[79] In those decisions, it was a combination of factors that brought the respective boards to conclude that there was a sale of business. In the present matter, despite the fact that the SAA under its contract with Pro-Tec provides certain assets, the know-how of Chief House and other CARs certified firefighters, does not without more constitute a business nor does their hiring by Pro-Tec, constitute a transfer of business. While experience and know-how of former employees in the present circumstances is no doubt an important factor, it is but one element of the business of providing ERS.

englobe son expérience et son expertise dans le domaine des soumissions et des appels d'offres de même que sa notoriété dans le secteur d'activité. Il s'agit là d'éléments indissociables de son entreprise que Pro-Tec a mis à profit lors du processus de soumissions et intégrés au contrat qui lui a été adjugé par la suite. Avant d'obtenir le contrat de la SAA, Pro-Tec exploitait sa propre entreprise, laquelle tirait son origine de ses propres activités. Ces éléments existaient indépendamment de l'expertise et du savoir-faire dont Pro-Tec a sans nul doute fait bénéficier son entreprise en embauchant le chef House et des anciens pompiers de la Ville.

[78] Dans les décisions invoquées par le syndicat, en l'occurrence, *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, et *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, précité, il a été déterminé que les deux entreprises tiraient leur origine de leur prédécesseur; dans les deux cas, c'est un ancien employé clé qui avait établi et qui possédait la société du successeur aux fins d'assurer la continuité de l'entreprise. Dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.*, précitée, le Conseil a conclu que les circonstances de l'adjudication du contrat de sous-traitance dans cette affaire équivalaient à une vente d'entreprise. Le Conseil a considéré qu'il y avait eu transfert des actifs, du travail accompli ainsi que du savoir-faire, dans la personne de M. Bernshine. Il a conclu que l'unique apport de M. Bernshine était sa main-d'oeuvre, tout le reste ayant été transféré par Reimer, et que la démarche avait uniquement pour but de permettre à M. Bernshine de se lancer en affaires en prenant la charge des activités de lavage de camions et de réparation de pneus de Reimer en tant qu'entreprise active. De même, dans *Thunder Bay Ambulance Services Inc.*, précité, la Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu qu'il y avait eu transfert de la gestion et de la structure organisationnelle du prédécesseur, en la personne de M. Rudyke, ainsi que des employés.

[79] Dans ces décisions, c'est un amalgame d'éléments qui a incité le Conseil et la Commission à conclure à la vente d'une entreprise. Dans l'affaire qui nous occupe, en dépit du fait que la SAA, en vertu du contrat conclu avec Pro-Tec, fournit certains actifs, le savoir-faire du chef House et des autres pompiers certifiés en vertu du RAC ne constitue pas, en soi, une entreprise, non plus que leur embauche par Pro-Tec équivaut à un transfert d'entreprise. Bien que l'expérience et le savoir-faire des anciens employés constituent sans contredit un critère important, il ne s'agit que d'un aspect de l'entreprise de prestation des SIU.

[80] PSAC began its argument by stating that the present application was not about whether it was able to negotiate a first collective agreement with Pro-Tec, but rather about how hard the union has to fight to preserve acquired bargaining rights and previously negotiated collective agreements. As did the Ontario Labour Relations Board in *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*, this Board recognizes that the periodic tendering of a contract can frustrate the employees' established collective bargaining rights, threaten job security, and undermine the possibility of establishing a stable collective bargaining relationship. No doubt, the need to reorganize the individuals employed at a particular site can pose problems for the union, as well as for a previously unorganized successful bidder. However, this is the result of the transaction in these circumstances. Bargaining rights remain rooted in the business and not in a location or in employees or the work they do. This is why each situation must be assessed according to its own facts in order to determine if, in the particular context and on the facts, what transpired constitutes a transfer of a business within the meaning of the *Code*.

V - Conclusion

[81] For the above reasons, the Board finds that Pro-Tec and the SAA are not a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. The Board also finds that, under the circumstances of the present matter, even though the contract to provide ERS to the SAA originally with the City was subsequently tendered to Pro-Tec, that change in service provider did not constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*. Consequently, the union's application is dismissed.

CASES CITED

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465)

CAFAS Inc. (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; and 84 CLLC 16,034 (CLRB no. 463)

City of Saskatoon (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)

[80] L'AFPC a commencé son argumentation en déclarant que la demande en instance n'avait pas pour but de déterminer si le syndicat était capable de négocier une première convention collective avec Pro-Tec, mais plutôt de démontrer à quel point le syndicat devait lutter pour préserver les droits de négociation acquis et les conventions collectives déjà négociées. À l'instar de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'arrêt *Metropolitan Parking Inc.*, précité, le Conseil reconnaît que l'adjudication périodique d'un contrat peut faire échec aux droits de négociation établis des employés, menacer leur sécurité d'emploi et compromettre l'établissement d'une relation de négociation stable. Il est incontestable que la nécessité de syndiquer à nouveau les individus employés à un lieu de travail particulier peut causer des problèmes au syndicat, de même qu'à un soumissionnaire dont les employés n'étaient pas syndiqués jusque-là. Il n'en reste pas moins que c'est l'issue de la transaction dans ces cas-là. Les droits de négociation demeurent un élément indissociable de l'entreprise et non pas du lieu de travail ou des employés ou du travail qu'ils accomplissent. C'est pourquoi chaque situation doit être appréciée en fonction des faits qui lui sont propres afin de déterminer si le contexte particulier et les faits établis permettent de conclure à un transfert d'entreprise au sens du *Code*.

V - Conclusion

[81] Pour les motifs ci-dessus, le Conseil conclut que Pro-Tec et la SAA ne constituent pas un employeur unique pour l'application de l'article 35 du *Code*. Le Conseil tient également pour établi que, dans les circonstances de l'espèce, même si le contrat de prestations de SIU à la SAA conclu initialement avec la Ville a ultérieurement été pris en charge par Pro-Tec, le changement de fournisseur de services ne constitue pas une vente d'entreprise pour l'application de l'article 44 du *Code*. La demande du syndicat est donc rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Alliance de la fonction publique du Canada c. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F. 429 (C.A.F., dossier n° A-74-00)

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465)

CAFAS Inc. (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; et 84 CLLC 16,034 (CCRT n° 463)

Freight Emergency Service Ltd. (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460)

Metropolitan Parking Inc., [1979] OLRB Rep. October 1193

PLH Aviation Services Inc. et al., [1999] CIRB no. 37

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, June 23, 2005 (CIRB LD 1279)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, [2005] CIRB no. 318

Public Service Alliance of Canada v. *Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429 (F.C.A., no. A-74-00)

TELUS Communications Inc. et al., [2004] CIRB no. 278; and 111 CLRBR (2d) 27

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

Thunder Bay Ambulance Services Inc., [1978] OLRB Rep. May 467

STATUTES CITED

Aeronautics Act

Canada Corporations Act

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 35; 44

Canadian Aviation Regulations

Public Service Staff Relations Act

Freight Emergency Service Ltd. (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460)

Metropolitan Parking Inc., [1979] OLRB Rep. October 1193

PLH Aviation Services Inc. et autres, [1999] CCRI n° 37

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, 23 juin 2005 (CCRI LD 1279)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, [2005] CCRI n° 318

TELUS Communications Inc. et autres, [2004] CCRI n° 278; et 111 CLRBR (2d) 27

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

Thunder Bay Ambulance Services Inc., [1978] OLRB Rep. May 467

Ville de Saskatoon (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 35; 44

Loi sur l'aéronautique

Loi sur les corporations canadiennes

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Règlement de l'aviation canadien

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian Aircraft Maintenance Association,
applicant,
and
Air Canada,
employer,
and
International Association of Machinists and Aerospace Workers,
bargaining agent.

Board File: 24356-C

CITED AS: Air Canada

Decision no. 341
December 19, 2005

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification - Raid - Timeliness - Appropriate bargaining unit - Areonautics - The bargaining unit proposed by the applicant union is wholly contained within the existing bargaining unit for which the incumbent union is the bargaining agent and for which a collective agreement is presently in force - The open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) of the *Code* apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application - While the Board has previously asserted that the application for certification of a new bargaining unit is not subject to the time limits set out in the *Code*, an application for a unit that is not different or substantially different from an existing unit must be made in compliance with the open periods prescribed under section 24(2) of the *Code* - Although the union's application includes only certain employees of the occupationally defined bargaining unit, it is aimed at a group of employees wholly comprised within an existing bargaining unit - An application for a smaller bargaining unit within an existing larger unit is not normally viewed as a unit that is substantially different from an existing larger all employee unit for the purpose of the time provisions under section 24(2) of the *Code* - The applicant union is not one of the bargaining agents already holding

Motifs de décision

Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs,
requérante,
et
Air Canada,
employeur,
et
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,
agent négociateur.

Dossier du Conseil: 24356-C

CITÉ: Air Canada

Décision n° 341
le 19 décembre 2005

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation - Maraudage - Recevabilité de la demande - Unité habile à négocier collectivement - Aéronautique - L'unité de négociation proposée par le syndicat requérant est totalement incluse dans l'unité actuelle dont le syndicat en place est l'agent négociateur et qui est actuellement régie par une convention collective en vigueur - Les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* s'appliquent dans les cas où l'unité est représentée par un syndicat accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande - Même si le Conseil a jadis déclaré qu'une demande d'accréditation visant l'établissement d'une nouvelle unité de négociation n'est pas assujettie aux délais prévus par le *Code*, dans les cas où l'unité proposée n'est pas différente ou considérablement différente de l'unité existante, la demande doit être présentée avant l'expiration des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code* - Bien que la demande du syndicat englobe seulement certains employés de l'unité de négociation fondée sur les tâches accomplies, elle vise un petit groupe d'employés déjà totalement inclus dans une unité de négociation existante - Une petite unité de ce genre n'est généralement pas considérée comme considérablement différente d'une unité générale englobant tous les employés pour l'application

bargaining rights for any of the employees affected by the present application for certification - The Board finds that the applicant union's proposed bargaining unit cannot be regarded as different or substantially different from the existing larger bargaining unit, as it is comprised of employees wholly within the existing bargaining unit - Since the applicant union is seeking to displace an incumbent union as the current bargaining agent for the employees it seeks to represent and there exists a collective agreement in force applicable to those employees, the present application is one that is akin to a raid application rather than a new application - The Board concludes that the application was not filed within the open period prescribed under section 24(2)(d) of the *Code* and is therefore untimely - The Board also addresses the question of the appropriateness of the proposed bargaining unit - An application to fragment a larger bargaining unit in order to create one or several smaller bargaining units wholly included within the larger unit is generally disfavoured by the Board unless compelling reasons exist to do so - Although the Board acknowledges that it must continue to define bargaining units to reflect new realities, the evidence submitted does not identify any compelling reasons that would warrant fragmenting the existing bargaining unit - To the contrary, to accept the proposed unit would, under the circumstances, create a bargaining unit that is not a viable one for collective bargaining - The Board already assessed the appropriateness of the bargaining structure at the employer's, which fully recognized the employer's new realities and which confirmed the appropriateness of the current bargaining unit within that structure - The bargaining unit applied for is not an appropriate one for collective bargaining - The Board therefore dismisses the application on that basis, as well as on the timeliness issue.

des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code* - Le syndicat requérant ne détient actuellement aucun droit de négociation relativement à des employés visés par la demande d'accréditation en l'espèce - Le Conseil estime que l'unité proposée par le syndicat requérant ne peut pas être considérée comme différente ou considérablement différente de la grande unité de négociation actuelle, car elle englobe uniquement des employés de l'unité actuelle - De plus, vu que le syndicat requérant cherche à déloger le syndicat en place à titre d'agent négociateur des employés de l'unité dont il sollicite l'accréditation et que ces employés sont régis par une convention collective en vigueur, la présente demande constitue davantage un cas de maraudage qu'une nouvelle demande d'accréditation - Le Conseil conclut que la demande du syndicat n'a pas été présentée à l'intérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)d) du *Code* et qu'elle est dès lors hors délai - Le Conseil se penche aussi sur la question visant à déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement - Le Conseil regarde généralement d'un oeil défavorable les demandes visant à morceler une grande unité dans le but de créer une ou plusieurs petites unités totalement incluses dans l'unité initiale, à moins qu'il existe des motifs impérieux d'adopter un point de vue différent - Le Conseil doit certes continuer à définir les unités de négociation en tenant compte des nouvelles réalités, mais rien dans la preuve présentée n'indique qu'il existe des motifs impérieux de morceler l'unité de négociation actuelle - Au contraire, dans les circonstances, l'unité de négociation qui en résulterait ne serait pas viable aux fins des négociations collectives - Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'habileté à négocier collectivement de la structure des unités de négociation en place chez l'employeur, laquelle tenait compte à tous égards de la nouvelle réalité de l'employeur et confirmait l'habileté à négocier de l'unité de négociation existante à l'intérieur de cette structure - L'unité proposée n'est pas habile à négocier collectivement - Le Conseil rejette la demande pour ce motif ainsi que pour motif d'irrecevabilité.

A panel of the Canada Industrial Relations Board consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the present application.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande en l'espèce.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Code*, the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil estime que les observations et les documents présentés par les parties au soutien de leurs

respective positions as well as the senior labour relations officer's detailed report dated September 6, 2005, are sufficient to decide the matter without holding an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Robert Smithson, for the Canadian Aircraft Maintenance Association;
Ms. Rachelle Henderson, for Air Canada;
Ms. Amanda Pask, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed on April 15, 2004 pursuant to section 24 of the *Code* by the Canadian Aircraft Maintenance Association (CAMA or the applicant), seeking to be certified as the bargaining agent for a group of employees of Air Canada (the employer) described as follows:

> All employees of Air Canada engaged in maintenance functions within the Air Canada Maintenance (ACM) unit and falling within categories 1 (Aircraft Line Maintenance), 13 (Upholstering, Trim overhaul and Fabrication), 19 (Sheet Metal Fabrication, Repairs, and Plumbing), 31 (Tool Issuing), 33 (Aircraft Cleaning), and 38 (Aircraft Avionics Maintenance) and including uncategorized Maintenance Planners, but excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise. ...

[2] Although CAMA's initial application refers to there being approximately 1,600 employees in its proposed bargaining unit, the officer's report reveals that there are approximately 1,810 employees in the proposed unit with approximately 69 excluded positions. These numbers have not been contested by the parties.

[3] The International Association of Machinists and Aerospace Workers (the IAM or the bargaining agent) is the certified bargaining agent for a unit of employees in the Technical, Maintenance and Operational Support (TMOS) bargaining unit comprising:

> all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a

positions respectives de même que le rapport détaillé de l'agent principal des relations du travail, en date du 6 septembre 2005, lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

Me Robert Smithson, pour l'Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs;
Me Rachelle Henderson, pour Air Canada;
Me Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande qui a été présentée le 15 avril 2004 en vertu de l'article 24 du *Code* par l'Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs (l'ACMEA ou la requérante) en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés d'Air Canada (l'employeur) décrit comme suit:

> tous les employés d'Air Canada affectés à des fonctions d'entretien au sein de l'unité de l'entretien d'Air Canada (EAC) dans les groupes 1 (Maintenance en ligne des avions), 13 (Rembourrage, réparation de garnitures et fabrication), 19 (Fabrication et réparation de la tôlerie et plomberie), 31 (Distribution des outils), 33 (Nettoyage des avions) et 38 (Entretien des équipements - avionique), y compris les planificateurs de l'entretien non inclus dans un groupe professionnel, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement...
>
> (traduction)

[2] Bien que la demande initiale de l'ACMEA indique que l'unité de négociation proposée englobe quelque 1 600 employés, le rapport de l'agent fait état de quelque 1 810 employés et d'environ 69 postes exclus. Ces données n'ont pas été contestées par les parties.

[3] L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIM ou l'agent négociateur) est l'agent négociateur accrédité de l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (l'ATESO) définie comme suit:

> tous les employés d'Air Canada qui exécutent des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de telles fonctions, à l'exclusion des employés occupant un

confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merging entities, the former Air Canada and Canadian Airlines International Ltd., prior to their merger, as listed in Appendix "A" attached hereto.

poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement, de tous les employés visés par une ordonnance d'accréditation et des employés des unités distinctes exerçant des fonctions qui ne sont pas comprises dans la portée des unités de négociation de l'une ou l'autre des entreprises fusionnées, les anciennes Air Canada et Lignes aériennes Canadien International ltée, avant la fusion, dont les postes figurent à l'annexe A ci-jointe.

[4] The Board's most recent order (no. 8903-U), dated June 30, 2005 in regards to the above bargaining unit includes an Appendix A providing for the exclusion of some 28 classifications or categories from the above all employee TMOS bargaining unit. There are approximately 13,260 employees in the TMOS bargaining unit, including the 1,810 employees covered by CAMA's present application.

[4] À l'annexe A de la dernière ordonnance rendue par le Conseil (n° 8903-U), le 30 juin 2005, relativement à l'unité de négociation susmentionnée, on trouve la liste des 28 groupes professionnels exclus de l'unité de négociation générale de l'ATESO. Cette unité englobe quelque 13 260 employés, dont les 1 810 qui sont visés par la demande de l'ACMEA.

[5] Air Canada and the IAM have concluded a collective agreement covering the employees in the TMOS bargaining unit, with an effective date of June 23, 2002 to June 30, 2006, and a provision for an extension of the agreement to July 1, 2009.

[5] Air Canada et l'AIM ont conclu une convention collective pour le compte des employés de l'unité de négociation de l'ATESO pour la période du 23 juin 2002 au 30 juin 2006, avec possibilité de prolongation jusqu'au 1er juillet 2009.

[6] The present application is opposed by both Air Canada and the IAM on the basis that CAMA's application is untimely and on the basis that the bargaining unit sought is not an appropriate one for collective bargaining.

[6] La présente demande est contestée par Air Canada et l'AIM au motif qu'elle est hors délai et que l'unité de négociation recherchée n'est pas habile à négocier collectivement.

II - Facts and Background

II - Exposé des faits et contexte

A - Previous Board Decisions

A - Décisions antérieures du Conseil

[7] This application cannot be considered in isolation without regards to the bargaining unit(s) restructuring which followed the January 4, 2000 merger between Air Canada and Canadian Airlines International Limited (CAIL).

[7] Pour statuer sur la demande en l'espèce, il faut nécessairement tenir compte de la restructuration des unités de négociation résultant de la fusion, le 4 janvier 2000, d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI).

[8] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board declared Air Canada, CAIL and 853350 Alberta Ltd. to be a single employer pursuant to section 35 of the *Code* as it applied specifically to the **cabin personnel** bargaining units.

[8] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a déclaré qu'Air Canada, les LACI et 853350 Alberta Ltd. constituaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* eu égard expressément aux unités de négociation composés du **personnel de cabine**.

[9] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161, the Board declared Air Canada and CAIL, to be a single employer pursuant to section 35 of

[9] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161, le Conseil a déclaré qu'Air Canada et les LACI constituaient un employeur unique

the *Code*. The Board later issued a certification order covering a consolidated bargaining unit for **pilots** only.

[10] Subsequently, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010, the Board declared the newly constituted Air Canada and former CAIL to be a single employer in respect of all of the other bargaining units not covered by the Board's previous orders. This single employer declaration included **sales and passenger agents** and **technical, maintenance and operational support**. Discussions ensued among the parties as to how the affected bargaining units should be structured following the merger of the two formerly separate airlines into a single employer airline.

[11] On January 24, 2001, the Board issued a further decision in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015, wherein it found there should be a consolidated generically described bargaining unit to include all employees in the TMOS bargaining unit within Air Canada, to encompass the former bargaining units existing within the two former employer airlines. The Board described the broad single bargaining unit in the following terms:

> [92] The Technical, Maintenance and Operational Support Unit will include all such employees within the consolidated employer including those now in the Ground Unit from Air Canada, the Technical Services Group from CAIL, and potentially the CAIL "Addendum Group," with appropriate exclusions. All Cargo and Baggage employees and those performing related work will be included within this group. The final bargaining unit description will be outlined after the further submissions of the parties have been considered.
>
> (page 51; 143,315)

[12] In *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147, the Board identified more specifically the bargaining unit description in the following manner:

> [67] For this reason, the more appropriate bargaining unit in the circumstances appears to be that proposed by the Board in *Air Canada et al. (104)*, *supra*. The intent of the Board in that decision is accurately captured by the bargaining unit

en vertu de l'article 35 du *Code*. Le Conseil a ultérieurement rendu une ordonnance d'accréditation relativement à une unité unique composée essentiellement des **pilotes**.

[10] Par la suite, dans *Air Canada et autre*, [2000] CCRI nº 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, le Conseil a déclaré que la nouvelle entreprise fusionnée, formée des anciennes Air Canada et LACI, constituait un employeur unique eu égard à toutes les unités de négociation non visées par des ordonnances antérieures du Conseil. Cette déclaration d'employeur unique concernait les **préposés aux ventes et aux services à la clientèle** et le **personnel chargé de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel**. Les parties ont ultérieurement entamé des discussions pour définir la structure des unités de négociation concernées par suite de la fusion des deux anciens transporteurs aériens.

[11] Le 24 janvier 2001, le Conseil a rendu une nouvelle décision dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI nº 104; et 2002 CLLC 220-015, dans laquelle il concluait à la nécessité d'établir une unité de négociation unique générale englobant tous les employés de l'unité de négociation de l'ATESO travaillant chez Air Canada, afin d'englober les unités de négociation des deux anciens transporteurs. Le Conseil a décrit cette unité unique de la manière suivante:

> [92] L'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel englobera tous les employés exerçant ces fonctions dans la compagnie aérienne fusionnée, y compris les employés qui font actuellement partie de l'unité du personnel au sol à Air Canada, le groupe des services techniques aux LACI, et, éventuellement, le «groupe ajouté» aux LACI, en tenant compte des groupes et fonctions exclus. Tous les employés exécutant des fonctions liées au fret et aux bagages ainsi que ceux qui s'acquittent de tâches connexes seront inclus dans ce groupe. La description finale de l'unité de négociation sera arrêtée une fois que le Conseil aura pris connaissance des observations subséquentes des parties.
>
> (pages 51; 143,315)

[12] Dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI nº 147, le Conseil présente une définition plus précise de l'unité de négociation:

> [67] Pour ce motif, le Conseil conclut que l'unité qui lui semble la plus habile à négocier collectivement, eu égard aux circonstances, est celle dont il a défini les grandes lignes dans *Air Canada et autre (104)*, précitée. L'AIM a très bien saisi le

description set out by the IAM & AW in its submissions of October 12, 2001, if modified as set out below:

"... all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger."

[68] It should be noted that the intent of this bargaining unit description is that the words Technical, Maintenance and Operational Support are intended to provide a description of the group of employees in Air Canada who are providing services of the type captured by the grouping of the three main notions taken together. Each of the words therefore should be seen as limited by the other two. A particular issue has arisen concerning the words "Operational Support." Obviously, the intent is not to capture all Operational Support positions, because the Board has separately certified Sales and Service Personnel and Clerical Personnel who, if the term "Operational Support" is given a broad meaning, would be included within its scope.

[69] The meaning of the term Technical, Maintenance and Operational Support in this context is captured more precisely if Operational Support is opposed to the notion of administrative support. If a position is more directly related to the support of the administration of the airline than to its operations, it may fall out of scope, and may be said more properly to fall within the Clerical Unit, the Financial Unit or the Sales and Service Unit.

(pages 38-39)

[13] Later in that same decision, the Board found it appropriate to adopt a more generic bargaining unit description:

[77] In the present instance, the Board has found it appropriate to alter the bargaining unit description to make that description more generic. This brings certain positions and job functions potentially within the scope of the generic bargaining unit description which were not within the scope of the previous bargaining unit descriptions based upon lists of included positions. The change in the nature of the bargaining unit description should not result in the sweeping in of groups of employees without consideration of their circumstances. If, therefore, as submitted by the employer, identifiable groups of employees whose positions are sufficiently distinct to be clearly distinguished from the positions within the previously certified bargaining units exist, which were not within a bargaining unit in either predecessor entity, they should not fall within the described bargaining unit and will be excluded on that basis.

but que visait le Conseil dans cette décision, ainsi qu'en témoigne la description de l'unité de négociation qui figure dans ses observations datées du 12 octobre 2001 et qui est reproduite ci-après, avec quelques modifications:

«... tous les employés d'Air Canada exécutant des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d'unités distinctes s'acquittant principalement de telles fonctions, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail ou autrement, des employés visés par une ordonnance d'accréditation ainsi que des employés exerçant des fonctions et occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entités avant la fusion.

(traduction)»

[68] Il convient de préciser que dans la description qui précède, les termes appui technique, entretien et soutien opérationnel visent à décrire les fonctions de ceux des employés d'Air Canada qui assurent les services qu'englobe le regroupement des trois grandes notions. En conséquence, chacun des termes se trouve à être limité par les deux autres. Les termes «soutien opérationnel» ont posé un problème particulier. De toute évidence, le but visé n'était pas d'inclure tous les postes de soutien opérationnel, puisque le Conseil a accrédité une unité distincte des ventes et du service à la clientèle et une autre du personnel de bureau, lesquelles unités, si les termes «soutien opérationnel» sont définis de manière générale, seraient englobées dans la définition de cette unité.

[69] On saisit mieux le sens qu'il faut attribuer aux termes appui technique, entretien et soutien opérationnel dans ce contexte si on oppose la notion de soutien opérationnel à celle de soutien administratif. Si les fonctions d'un poste se rapportent plus directement à l'administration du transporteur aérien qu'à son exploitation, le poste n'entre probablement pas dans la définition de l'unité et cadre peut-être mieux avec celle de l'unité du personnel de bureau, de l'unité des services financiers ou de l'unité des ventes et du service à la clientèle.

(pages 38-39)

[13] Plus loin dans cette même décision, le Conseil conclut qu'il convient d'adopter une description plus générale:

[77] En l'instance, le Conseil a jugé qu'il convenait de modifier la description de l'unité de négociation pour la rendre plus générale. En conséquence, des postes et des fonctions pourraient être englobés dans la définition de la nouvelle unité de négociation générale alors qu'ils n'étaient pas inclus dans les unités de négociation antérieures, si l'on se fie aux listes des postes inclus. La modification de la nature de l'unité de négociation ne devrait pas donner lieu à l'inclusion de groupes d'employés dont la situation n'a pas été examinée au préalable. En conséquence, s'il existe, ainsi que le soutient l'employeur, des groupes identifiables d'employés dont les fonctions sont suffisamment distinctes pour les différencier des postes inclus dans les unités de négociation antérieures, et si ces groupes n'étaient pas représentés par un agent négociateur dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures, ils ne devraient pas être

This is why the above bargaining unit description has been modified to exclude "employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger."

(page 41)

[14] Following adjudication by the Board in regards to three groups of employees whose status remained outstanding, in *Air Canada*, [2005] CIRB no. 320, the Board made some further determinations towards finalizing the TMOS bargaining unit description. This decision concerned those employees in the identified groups of analyst and analysis, the addendum look-alikes outside of the technical operations branch and the senior leads equivalent.

[15] As stated earlier, CAMA's proposed bargaining unit comprises employees engaged in maintenance functions within the Air Canada Maintenance (ACM) branch falling in the following seven categories:

- Aircraft line maintenance
- Upholstering, trim overhaul and fabrication
- Sheet metal fabrication, repairs
- Tool issuing
- Aircraft cleaning
- Aircraft avionics maintenance
- Category PL/00

[16] There exists a total of 14 categories in the ACM branch including the above 7 categories. There also exists an Air Canada Technical Services (ACTS) branch. In addition to the ACM and ACTS branches, the TMOS unit includes employees working in cargo and airports as well.

B - Existing bargaining units at Air Canada

[17] At pages 10 and 11 of the officer's report under the heading "Certification Orders and/or Collective Agreement" is a list of the existing bargaining units at Air Canada as of the date of the officer's report, September 6, 2005:

1) Maintenance and operational support, IAMAW, order 8903-U (Appendix B);

2) Customer sales and service, CAW-Canada, order 8011-U (Appendix C);

inclus dans l'unité de négociation décrite, et ils en seront exclus pour ce motif. C'est pourquoi la description de l'unité de négociation qui précède a été modifiée pour exclure les «employés occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entreprises avant la fusion».

(page 41)

[14] Après avoir statué sur le sort de trois groupes d'employés dont la situation demeurait en suspens, le Conseil a rendu des décisions supplémentaires dans *Air Canada*, [2005] CCRI nº 320, afin de parachever la description de l'unité de négociation de l'ATESO. Cette décision concernait les employés des groupes définis d'analystes, les titulaires de postes équivalents à ceux du groupe ajouté à l'extérieur de la direction des opérations techniques et les titulaires de postes équivalents à celui de chef d'équipe principal.

[15] Comme il a été indiqué précédemment, l'unité de négociation proposée par l'ACMEA englobe les employés affectés à l'entretien travaillant à la direction de l'entretien d'Air Canada (EAC) qui font partie des groupes professionnels suivants:

- Maintenance en ligne des avions
- Rembourrage, réparation des garnitures et fabrication
- Fabrication et réparation de la tôlerie
- Distribution des outils
- Nettoyage des avions
- Entretien des équipements - avionique
- Groupe PL/00

[16] On dénombre 14 groupes professionnels à la direction de l'EAC, dont les 7 mentionnés ci-dessus. Il existe aussi une direction des services techniques d'Air Canada (STAC). Outre les employés des directions de l'EAC et des STAC, l'unité de l'ATESO englobe des préposés au fret et aux aéroports.

B - Unités de négociation en place à Air Canada

[17] Aux pages 10 et 11 du rapport de l'agent, sous la rubrique «Certification Orders and/or Collective Agreement» (ordonnances d'accréditation et convention collective), on trouve la liste des unités de négociation qui existent actuellement à Air Canada en date du rapport de l'agent, soit le 6 septembre 2005:

1) Entretien et soutien opérationnel, AIM, ordonnance 8903-U (annexe B);

2) Préposés aux ventes et aux services à la clientèle, TCA-Canada, ordonnance 8011-U (annexe C);

3) Crew Resource Utilization In-Flight Service, CAW-Canada, order 8247-U (Appendix D);

4) Finance Branch in Canada, IAMAW, order 8227-U (Appendix E);

5) Clerical and administrative support, IAMAW, order 8143-U (Appendix F);

6) Cabin personnel, CUPE, Airline Division, Canadian Airlines Component, order 8096-U (Appendix G);

7) Pilots, Air Canada Pilots Association, order 8005-U (Appendix H);

8) Employees employed in the printing bureau at the Montréal International Airport, Dorval, Que., classified as lead platemaking operator, platemaking operator, photocopy and job inquiry clerk, job controller, lead offset operator, offset operator, printing distributor, bindery operator, addressing operator, distribution operator, mailing list clerk, and publications clerk, IAMAW, order 1392-U (Appendix I);

9) Flight Dispatchers, CALDA, order 740-U (Appendix J).

3) Utilisation des Ressources PNC, Service en vol, TCA-Canada, ordonnance 8247-U (annexe D);

4) Service des finances au Canada, AIM, ordonnance 8227-U (annexe E);

5) Personnel préposé aux fonctions de bureau et de soutien administratif, AIM, ordonnance 8143-U (annexe F);

6) Personnel de cabine, SCFP, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien, ordonnance 8096-U (annexe G);

7) Pilotes, Association des pilotes d'Air Canada, ordonnance 8005-U (annexe H);

8) Employés travaillant au service de l'imprimerie à l'Aéroport international de Montréal, Dorval (Québec), qui exercent les fonctions de conducteur en chef d'appareil de transformation des clichés, de conducteur d'appareil de transformation des clichés, de préposé aux photocopies et aux demandes de renseignements, de contrôleur de l'exécution des travaux, de conducteur en chef de presse offset, de conducteur de presse offset, de préposé à l'impression et à la distribution, de préposé à la reliure, de préposé à l'adressage, de préposé à la distribution, de préposé aux listes d'expédition et de préposé aux publications, AIM, ordonnance 1392-U (annexe I);

9) Régulateurs de vols, CALDA, ordonnance 740-U (annexe J).

(traduction)

[18] Since September 6, 2005, the date of the officer's report, the Board has granted, on October 21, 2005, an application for certification certifying the CAW-Canada as the bargaining agent for a unit of crew schedulers for Air Canada pilots, order no. 8967-U. This order describes the bargaining unit as comprising "all employees of the assignment department for the cockpit personnel, flight operations, employed by Air Canada, excluding managers."

[18] Depuis le 6 septembre 2005, date du rapport de l'agent, le Conseil a accueilli, le 21 octobre 2005, une demande d'accréditation de TCA-Canada à titre d'agent négociateur d'une unité des répartiteurs des équipages pour les pilotes d'Air Canada, ordonnance n° 8967-U, définie comme suit: «tous les employés du département des affectations du personnel naviguant technique (P.N.T.), des opérations aériennes, employés par Air Canada, à l'exclusion des gérants».

III - Positions of the Parties

III - Position des parties

A - Air Canada and the IAM

A - Air Canada et l'AIM

[19] Since both Air Canada and the IAM's submissions mirror each other in that each opposes the present certification application on the same basis, the Board considers it appropriate to summarize their positions jointly.

[19] Air Canada et l'AIM invoquant des moyens analogues pour contester la présente demande d'accréditation, le Conseil juge qu'il est indiqué de résumer leurs positions ensemble.

[20] First, both Air Canada and the IAM take the position that CAMA's application is untimely. Air Canada maintains that the bargaining unit proposed by CAMA is contained wholly within the existing TMOS bargaining unit and encompasses only 14% of the total employees comprised in the existing bargaining unit. In such circumstances, they submit the proposed unit is not

[20] En premier lieu, Air Canada et l'AIM prétendent que la demande de l'ACMEA est hors délai. Air Canada affirme que l'unité de négociation proposée est totalement incluse dans l'unité de négociation actuelle de l'ATESO, dont elle n'englobe que 14 % de l'effectif. Dans ces conditions, l'unité proposée n'est pas considérablement différente de l'unité actuelle

substantially different from the existing unit represented by the IAM for the purpose of establishing applicable time frames under section 24(2) of the *Code*. Air Canada submits that section 24(2)(a) of the *Code* does not apply in the present matter since the proposed unit is not substantially different from the existing TMOS bargaining unit and there exists a collective agreement currently in force applicable to this bargaining unit. Accordingly, it argues section 24(2)(d) applies and no application for certification could be filed until the 34th and the 36th month of the collective agreement's operation, i.e. between March 23 and June 23, 2005. Consequently, CAMA's application having been filed April 15, 2004, is premature and should be dismissed on that basis.

[21] Second, notwithstanding their argument on timeliness, Air Canada and the IAM maintain that the bargaining unit applied for by CAMA is not an appropriate one. They submit that in the airline industry, the Board has historically favoured larger bargaining units. Such preference is aimed at avoiding a multiplicity of bargaining units through fragmentation of existing unit(s). Both Air Canada and the IAM maintain that any fragmentation is an extraordinary measure which is to be accepted only where the existing bargaining unit is demonstrably no longer appropriate for collective bargaining. They also maintain that none of the compelling reasons for creating a separate bargaining unit currently exist. Having to bargain collectively with multiple small units, they argue, would clearly be inefficient and inconvenient in regards to both collective bargaining and the day-to-day administration of collective agreements.

[22] Air Canada and the IAM further argue that the existing TMOS bargaining unit was recently found appropriate by the Board and it remains an appropriate bargaining unit for collective bargaining. They submit CAMA's proposed bargaining unit would clearly be inconsistent with the results of the bargaining unit review undertaken following the Air Canada and CAIL merger.

[23] The employer states that CAMA's proposed bargaining unit is incoherent both within the ACM branch itself from which the bargaining unit sought is derived and in regards to the ACTS branch. Air Canada provided a comparative description of its two maintenance activity branches, the ACM and the ACTS. It explains that while a total of 2,525 TMOS unit members work in ACM in 14 different categories,

représentée par l'AIM aux fins d'établir le délai applicable en vertu du paragraphe 24(2) du *Code*. Air Canada avance que l'alinéa 24(2)a) du *Code* ne s'applique pas en l'espèce, car l'unité proposée n'est pas considérablement différente de l'unité de l'ATESO, laquelle est actuellement régie par une convention collective en vigueur. Il s'ensuit que la disposition applicable est l'alinéa 24(2)d) et qu'aucune demande d'accréditation ne peut être présentée avant les 34e et 36e mois d'application de la convention collective, ce qui correspond à la période comprise entre le 23 mars et le 23 juin 2005. La demande de l'ACMEA, qui date du 15 avril 2004, est donc prématurée et devrait dès lors être rejetée.

[21] En deuxième lieu, indépendamment de la recevabilité de la demande, Air Canada et l'AIM estiment que l'unité proposée par l'ACMEA n'est pas habile à négocier collectivement. Ils soutiennent que, dans le secteur du transport aérien, le Conseil privilégie depuis longtemps l'établissement de grandes unités de négociation générales et cela, dans le but d'éviter de créer une multitude d'unités de négociation par le morcellement d'unités existantes. Air Canada et l'AIM avancent que le morcellement est une mesure exceptionnelle à laquelle on ne doit avoir recours que dans les cas où il est démontré que l'unité existante n'est plus habile à négocier collectivement. À leur point de vue, il n'existe aucun motif impérieux de créer une unité distincte en l'espèce. Il serait indéniablement inefficace et incommode de traiter avec une multitude de petites unités sur le plan tant des négociations collectives que de l'administration quotidienne des conventions collectives.

[22] Air Canada et l'AIM ajoutent que l'unité actuelle de l'ATESO a récemment été jugée habile à négocier collectivement par le Conseil et que rien n'a changé depuis à cet égard. À leur point de vue, l'unité proposée par l'ACMEA ne cadrerait certainement pas avec la structure des unités de négociation établie au terme de la fusion d'Air Canada et des LACI.

[23] L'employeur estime que l'unité proposée par l'ACMEA est illogique par rapport à la direction de l'EAC dont elle tire son origine et à la direction des STAC. Air Canada a fourni une description comparative de ces deux directions de l'entretien. Bien qu'on dénombre 2 525 employés membres de l'unité de l'ATESO répartis dans 14 groupes professionnels à la direction de l'EAC, la demande de l'ACMEA n'en vise

CAMA's application is limited to 1,810 employees within only 7 of those 14 categories within the ACM branch in the TMOS bargaining unit. Consequently, Air Canada maintains that the resulting unit is incoherent within the ACM branch itself, as it excludes almost 30% of the TMOS bargaining unit employees in the ACM branch.

[24] Air Canada also argues that since the TMOS bargaining unit includes employees working in cargo and airports in addition to employees in its ACTS and the ACM branches, the proposed bargaining unit is also incoherent and irrational within the TMOS unit itself since it excludes some 2,456 TMOS unit employees in the TMOS bargaining unit working in identical categories as those in the 7 categories covered by the present application. Consequently, employees in the proposed bargaining unit, it argues, would be working side by side with members of the TMOS bargaining unit performing the same or substantially the same work.

[25] The IAM advances the same argument that the application under review does not cover all categories of employees in the ACM branch who are part of the TMOS bargaining unit and that there are employees in the same categories sought who work outside the ACM branch. The IAM acknowledges that there are many employees in positions within the TMOS bargaining unit who perform technical, maintenance and operational support functions differing from the technical, maintenance and operational support functions carried out by employees in CAMA's proposed bargaining unit. However, it points out that for every position covered by CAMA's application, there are employees who are licenced and qualified to perform and indeed do perform these functions in other Air Canada departments.

[26] Air Canada further argues that the employees currently move freely within both the ACTS and ACM branches and they enjoy bumping rights, promotion and transfer opportunities, all of which would be seriously curtailed by granting the present certification. The IAM also maintains that CAMA's proposed bargaining unit would limit employees' opportunities, in both the proposed and to a more limited extent, the main TMOS bargaining unit with regards to seniority. It argues that the present application does not relate to any coherent occupational group as there is a complete absence of any community of interest within the group of employees applied for that would set them apart from the remainder of its bargaining unit.

que 1 810, dans 7 groupes professionnels seulement. Air Canada ajoute que l'unité qui en résulte est illogique à l'intérieur même de la direction de l'EAC, car elle exclut presque 30 % des employés de l'unité de négociation de l'ATESO qui sont rattachés à cette direction.

[24] Air Canada poursuit en indiquant que, puisque l'unité de négociation de l'ATESO englobe des préposés au fret et aux aéroports en plus des employés des directions de l'EAC et des STAC, l'unité proposée est aussi illogique et irrationnelle par rapport à l'unité de l'ATESO, car elle exclut quelque 2 456 employés faisant partie de cette unité et appartenant à des groupes professionnels identiques aux 7 groupes visés par la demande en l'espèce. Il s'ensuit que les employés de l'unité proposée côtoieraient des employés de l'unité de l'ATESO qui accomplissent des tâches identiques ou essentiellement identiques.

[25] L'AIM indique pour sa part que la demande à l'étude exclut une partie des groupes professionnels de la direction de l'EAC qui font partie de l'unité de l'ATESO et qu'il y a des employés dans les groupes visés qui ne travaillent pas à la direction de l'EAC. L'AIM admet qu'un grand nombre d'employés de l'unité de négociation de l'ATESO s'acquittent de fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel différentes de celles des employés de l'unité de négociation proposée par l'ACMEA. Par contre, pour chaque poste visé par la demande d'accréditation, il y a des employés qui sont brevetés et qualifiés pour accomplir - et qui accomplissent effectivement - ces fonctions dans d'autres services d'Air Canada.

[26] Air Canada ajoute qu'il n'existe actuellement aucune entrave à la mobilité à l'intérieur de la direction de l'EAC et de la direction des STAC et que les employés bénéficient de droits de supplantation et d'occasions d'avancement et de mutation qui seraient considérablement réduites si la présente demande d'accréditation était accueillie. L'AIM affirme en outre que l'unité proposée par l'ACMEA limiterait les possibilités des employés de l'unité proposée et, dans une moindre mesure, de l'unité principale de l'ATESO eu égard à l'ancienneté. La demande en l'espèce ne concerne pas un groupe professionnel logique, car il n'existe pas de communauté d'intérêts entre les employés de l'unité proposée qui les distinguerait du reste de l'unité de négociation de l'AIM.

[27] The IAM further maintains that the unit applied for appears to be designed solely around employees which CAMA was able to persuade to sign membership cards. It states that the application attempts to carve out a viable bargaining unit along the line of employees' affiliation under the ACM branch and by reference to the categories to which the employees are assigned under the existing collective agreement.

[28] In conclusion, Air Canada and the IAM contend that taking this group of employees from the current IAM TMOS bargaining unit would be unworkable from both a labour relations and operational perspective and would serve only to jeopardize industrial stability, impair collective bargaining, and diminish both employee mobility and operational and administrative efficiency.

B - CAMA

[29] CAMA rejects the timeliness objection. It submits that its application is for a new, substantially different bargaining unit for which no collective agreement is in force and for which no trade union has been certified. Consequently, it argues its application is not subject to the time limitations under sections 24(2)(b), (c) and (d) of the *Code*. CAMA takes the position that its proposed bargaining unit would consist of existing employees of the TMOS bargaining unit who have a separate, singular community of interest which distinguishes them from the remaining employees in the TMOS bargaining unit. More specifically, CAMA describes the community of interest of the proposed unit as having "a crucial, unwavering focus on (and dedication to) the day-to-day flight readiness and worthiness of Air Canada's commercial aircraft."

[30] CAMA asserts that fragmentation is appropriate in certain circumstances and that the airline industry practice of creating separate, occupationally defined bargaining units overrides the Board's preference for broader, all-inclusive bargaining units. It maintains the employees of the proposed unit share a community of interest being engaged in what is known in the industry as "line maintenance," which distinguishes them from the other employees in the TMOS bargaining unit. It submits that in regards to the appropriateness of its proposed unit, it only has to demonstrate its proposed bargaining unit is an appropriate one and not that other units could be more appropriate. Consequently, it contends that the IAM's submissions concerning the

[27] L'AIM considère en plus que l'unité proposée est conçue uniquement autour des employés que l'ACMEA a réussi à convaincre de signer des cartes d'adhésion. On cherche à créer une unité viable en fonction de l'appartenance des employés à la direction de l'EAC ainsi que des groupes professionnels définis par la convention collective actuelle.

[28] En conclusion, Air Canada et l'AIM indiquent que retrancher ce groupe d'employés de l'unité de négociation actuelle de l'ATESO représentée par l'AIM causerait des difficultés insurmontables sur le plan des relations du travail et de l'exploitation de l'entreprise et aurait des effets néfastes sur la stabilité industrielle, les négociations collectives, la mobilité des employés ainsi que sur l'efficacité administrative et opérationnelle.

B - L'ACMEA

[29] L'ACMEA rejette l'objection quant à la recevabilité. Elle prétend que sa demande vise l'établissement d'une nouvelle unité de négociation considérablement différente qui n'est pas régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité. Il s'ensuit que cette demande n'est pas assujettie aux délais prévus par les alinéas 24(2)b), c) et d) du *Code*. L'ACMEA avance que l'unité proposée serait composée d'employés actuels de l'unité de l'ATESO ayant une communauté d'intérêts distincte et singulière qui les distingue des autres employés de cette même unité. L'ACMEA décrit notamment cette communauté d'intérêts comme la «détermination (et la volonté) prépondérante et indéfectible d'assurer la préparation quotidienne des vols et la navigabilité des aéronefs commerciaux d'Air Canada» (traduction).

[30] L'ACMEA estime que le morcellement d'une unité est justifié dans certaines circonstances et que la pratique de créer des unités de négociation distinctes en fonction des tâches accomplies dans le secteur du transport aérien l'emporte sur la préférence du Conseil pour des unités de négociation générales englobant tous les employés. À son point de vue, les employés de l'unité proposée partagent une communauté d'intérêts, puisqu'ils assurent ce que l'on appelle dans le secteur la «maintenance en ligne», ce qui les distingue des autres employés de l'unité de l'ATESO. En ce qui concerne l'habileté à négocier collectivement de l'unité proposée, l'ACMEA prétend qu'il lui suffit de démontrer que l'unité est habile à négocier et non pas

continuing appropriateness of the existing TMOS unit are irrelevant and should be disregarded.

[31] CAMA agrees that its application only references internal position categories. However, CAMA explains that this was done to clearly identify which portions of the existing TMOS bargaining unit would fall within CAMA's proposed bargaining unit. It maintains that notwithstanding the fact that the application does not cover all categories of employees in the ACM branch, its proposed bargaining unit is nonetheless an appropriate one.

[32] In addition, CAMA submits that the employees in its proposed bargaining unit are viewed as distinct by Transport Canada and must also "comply with their own specific regulatory and policy directives; operate under a unique set of pressures given the very short time spans and very high demands under which their work must be performed; and work unique hours."

[33] CAMA questions the IAM's assertions that the new proposed bargaining unit would prevent the "fluid" movement of employees. It submits this is a gross overstatement since there is little lateral movement of employees in and out of the ACM branch. It maintains that this lack of movement is attributed to the fact that the majority of the TMOS bargaining unit employees are not qualified or licensed to perform functions covered by employees in its proposed unit. Another factor working against fluid movement, it submits, is Air Canada's process of organizational change announced in November 2001, which was directly aimed at carving off its maintenance related functions. As a result, the ACTS branch is a distinct entity moving away from the ACM branch contrary to the submissions of the IAM that the two branches are a cohesive whole with a fluid movement of employees. This alone, submits CAMA, brings into question the continuing appropriateness of the existing TMOS bargaining unit. Moreover, CAMA maintains there is no basis to conclude that a revised bargaining unit structure could not accommodate the possibility of periodic, infrequent job assignments between the ACTS and ACM branch when warranted. CAMA notes that article 16 of the existing collective agreement is in fact a mechanism to

que d'autres unités le seraient davantage. Selon l'ACMEA, les observations de l'AIM concernant l'habileté à négocier continue de l'unité actuelle de l'ATESO ne sont pas pertinentes et elles ne devraient pas être prises en considération.

[31] L'ACMEA convient que sa demande fait uniquement mention de groupes professionnels internes, mais que cela a uniquement pour but d'indiquer clairement quelles portions de l'unité actuelle de l'ATESO seraient incluses dans l'unité proposée. À son point de vue, indépendamment du fait que la demande n'englobe pas tous les groupes professionnels rattachés à la direction de l'EAC, l'unité proposée n'en est pas moins habile à négocier collectivement.

[32] L'ACMEA ajoute que les employés inclus dans l'unité proposée sont considérés comme un groupe distinct par Transports Canada et qu'ils doivent aussi «se conformer à des règlements et à des lignes directrices qui leur sont propres, exécuter leurs fonctions dans des conditions particulières compte tenu des délais très courts et des exigences très élevées auxquels ils sont assujettis et s'astreindre à des horaires de travail particuliers» (traduction).

[33] L'ACMEA conteste les prétentions de l'AIM selon lesquelles l'unité proposée nuirait à la «libre» mobilité des employés. Il s'agit à son avis d'une grossière exagération, puisque les possibilités de mobilité latérale sont limitées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la direction de l'EAC. Cette absence de mobilité tient au fait que la majorité des employés de l'unité de négociation de l'ATESO n'est ni qualifiée ni brevetée pour s'acquitter des fonctions des employés de l'unité proposée. Un autre facteur qui limite la mobilité, selon l'ACMEA, est le processus de restructuration annoncé par Air Canada en novembre 2001, qui visait directement à retrancher les fonctions d'entretien. Il s'ensuit que la direction de l'EAC constitue une entité distincte qui se détache de la direction des STAC, contrairement à ce que prétend l'AIM, qui considère les deux directions comme un tout homogène qui favorise la mobilité des employés. Cet élément suffit, selon l'ACMEA, à remettre en cause l'habileté continue à négocier collectivement de l'unité actuelle de l'ATESO. En outre, l'ACMEA soutient que rien ne permet de conclure qu'une structure d'unités de négociation révisée ne pourrait pas offrir de possibilités d'affectations périodiques occasionnelles entre la direction de l'EAC et la direction des STAC lorsqu'il y

facilitate such movement in and out of the TMOS bargaining unit.

a lieu. L'ACMEA fait observer que l'article 16 de la convention collective actuelle se veut en fait un moyen de faciliter la mobilité des employés à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de l'ATESO.

IV - Analysis and Decision

[34] The relevant provisions of the *Code* are:

24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty- fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

(3) An application for certification under subsection (2) in respect of a unit must not, except with the consent of the Board, be made during a strike or lockout that is not prohibited by this Part and that involves employees in the unit.

(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

IV - Analyse et décision

[34] Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

(3) La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.

(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:

a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board.

...

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

...

28. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

b) jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat.

...

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

...

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

A - Timeliness

[35] There is no issue that the bargaining unit proposed by CAMA is wholly contained within the existing TMOS bargaining unit for which the IAM is the bargaining agent and for which a collective agreement is presently in force. This is not contested and is evident from the submissions and documents filed by the parties.

[36] The ability to make an application "at any time" under section 24(2)(a) of the *Code*, is conditional on there being no collective agreement applicable to the unit in force and no trade union being certified for the unit at the time of the application. The open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application.

[37] In *Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRB

A - Recevabilité de la demande

[35] Il est indiscutable que l'unité de négociation proposée par l'ACMEA est totalement incluse dans l'unité actuelle de l'ATESO dont l'AIM est l'agent négociateur et qui est actuellement régie par une convention collective en vigueur. Ce fait non contesté ressort des observations et documents présentés par les parties.

[36] La capacité de présenter une demande «à tout moment» en vertu de l'alinéa 24(2)a) du *Code* est assortie d'une condition, soit que l'unité ne soit pas régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur au moment de la présentation de la demande. Les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* s'appliquent dans les cas où l'unité est représentée par un syndicat accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande.

[37] Dans *Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT

no. 1225), upheld in *Ledcor Industries Ltd.* v. *Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; and (1999) 251 N.R. 288 (F.C.A., nos. A-362-98, A-363-98), the Board set out the test to determine the applicable relevant time limitations on the basis of whether a certification application was a regular certification application or a raid:

> Section 24(1) provides that a "trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining" may, subject to the time prescriptions, apply to the Board to be certified. The union is given broad berth, in a section 24 application, to define the unit it considers appropriate. If there is an existing certification or collective agreement "applicable to the unit" in force at the time of the union's application, which is substantially the same as the one that the union described in its application pursuant to section 24(1), the timeliness of the application must be determined pursuant to the provisions of section 24(2).
>
> **Before applying the time limits under section 24(2), the Board is often called upon to decide whether the unit described by the union in its section 24(1) application is the same or substantially the same as the unit for which an existing certification order or collective agreement (voluntary or otherwise) exists. Ultimately, it is also the Board, by virtue of section 28, that must decide whether or not the unit that the union described in its section 24(1) application "constitutes a unit appropriate for collective bargaining."**
>
> (pages 130-131; 154; and 143,044; emphasis added)

(See also *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85; and *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220.)

[38] Whether or not a proposed unit is the same or substantially the same as an existing bargaining unit is a finding of fact in every application. That determination necessarily affects the time for the filing of an application. While the Board has previously asserted that the application for certification of a new bargaining unit is not subject to the time limits set out in the *Code*, an application for a unit that is not different or substantially different from an existing unit must be made in compliance with the open periods prescribed under section 24(2) of the *Code*. In other words, the requirement to file an application within the open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) of the *Code* apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application for

n° 1225) (confirmée par *Ledcor Industries Ltd.* v. *Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; et (1999) 251 N.R. 288 (C.A.F., dossiers n^{os} A-362-98, A-363-98)), le Conseil énonce les critères pour déterminer le délai applicable selon qu'il s'agit d'une demande d'accréditation courante ou d'un cas de maraudage:

> Le paragraphe 24(1) prévoit qu'«un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement», sous réserve des délais prévus. Le syndicat jouit d'une bonne marge de manoeuvre, relativement à une demande fondée sur l'article 24, pour définir l'unité qu'il juge habile à négocier. Si l'unité «est régie» par une convention collective ou «est représentée» par un syndicat accrédité au moment de la présentation de la demande et que cette unité est sensiblement la même unité que celle décrite dans la demande présentée en vertu du paragraphe 24(1), le caractère opportun de la demande doit être déterminé aux termes des dispositions du paragraphe 24(2).
>
> **Avant d'appliquer les délais prévus au paragraphe 24(2), le Conseil est souvent appelé à décider si l'unité décrite par le syndicat dans sa demande fondée sur le paragraphe 24(1) est la même, ou sensiblement la même, que celle à l'égard de laquelle il existe déjà une ordonnance d'accréditation ou une convention collective (conclue volontairement ou non). En fin de compte, c'est également le Conseil, aux termes de l'article 28, qui doit décider si l'unité que le syndicat a décrite dans la demande fondée sur le paragraphe 24(1) constitue «une unité qu'il juge habile à négocier collectivement».**
>
> (pages 130-131; 154; et 143,044; c'est nous qui soulignons)

(Voir aussi *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85; et *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220.)

[38] La question visant à déterminer si une unité de négociation proposée est la même ou essentiellement la même que l'unité de négociation existante nécessite une conclusion de fait dans chaque cas. La réponse à cette question a nécessairement une incidence sur le délai de présentation de la demande. Même si le Conseil a jadis déclaré qu'une demande d'accréditation visant l'établissement d'une nouvelle unité de négociation n'est pas assujettie aux délais prévus par le *Code*, dans les cas où l'unité proposée n'est pas différente ou considérablement différente de l'unité existante, la demande doit être présentée avant l'expiration des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code*. Autrement dit, la demande doit être présentée durant les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* lorsque l'unité est représentée par un agent

certification, which is the same or substantially the same as the one for which the union is applying.

[39] The Board has found that the open periods set out in section 24(2) of the *Code* were not intended to apply to applications for certification for a unit that is different or significantly larger than that for which a collective agreement is or could be in place (see *Securicor Canada Limited*, [2004] CIRB no. 304; *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383) (upheld by the Federal Court of Appeal in *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; and 57 N.R. 188 (F.C.A., nos. A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84); and *Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642)).

[40] CAMA maintains that its application is for a unit that is substantially different from the existing TMOS bargaining unit. The Board does not agree. Although CAMA's application includes only certain employees (approximately 1,800) of the occupationally defined TMOS bargaining unit (approximately 13,260), its objective is the creation of a smaller unit to be distinct from the existing larger TMOS bargaining unit. It does not cover a unit that is significantly larger than that for which a collective agreement is in place. Quite the opposite, the present application is aimed at a group of employees wholly comprised within an existing bargaining unit. An application for a smaller bargaining unit within an existing larger unit is not normally viewed as a unit that is substantially different from an existing larger all employee unit for the purpose of the time provisions under section 24(2) of the *Code*. In *Ledcor Industries et al.*, *supra*, the Board reaffirmed that finding:

> In industrial settings, the Board has a well-established policy that favours certification of broad-based bargaining units. In most industrial settings, an attempt to fragment a larger "all employee" unit and replace it with a smaller unit configuration - which is included therein - would not meet with the Board's approval (see *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 100 (CLRB no. 1084)). Nor, in those circumstances, would an application for a smaller unit - included within the larger unit - be ordinarily regarded as constituting a unit that is "different or substantially different" from the larger all-employee unit for

négociateur accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande d'accréditation et que l'unité proposée est identique ou essentiellement identique.

[39] Le Conseil a conclu que les périodes ouvertes prévues par le paragraphe 24(2) du *Code* ne s'appliquaient pas aux demandes d'accréditation visant l'établissement d'une unité différente de celle qui est régie ou pourrait être régie par une convention collective en vigueur, ou encore d'une unité considérablement plus grande (voir *Securicor Canada Limitée*, [2004] CCRI n° 304; *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383) (confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; et 57 N.R. 188 (C.A.F., dossiers n^{os} A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A 720-84); et *Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT n° 642)).

[40] L'ACMEA soutient que sa demande vise l'établissement d'une unité de négociation considérablement différente de l'unité actuelle de l'ATESO. Le Conseil ne partage pas ce point de vue. La demande de l'ACMEA englobe seulement certains employés (1 800 environ) de l'unité de négociation de l'ATESO fondée sur les tâches accomplies (13 260 employés environ); son objectif est de créer une plus petite unité, distincte de l'unité actuelle, et non pas une unité considérablement plus grande que celle régie par une convention collective en vigueur. Bien au contraire, la présente demande vise un petit groupe d'employés déjà totalement inclus dans une unité de négociation existante. Une petite unité de ce genre n'est généralement pas considérée comme considérablement différente d'une unité générale englobant tous les employés pour l'application des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code*. Dans *Ledcor Industries et autres*, précitée, le Conseil a confirmé cette conclusion:

> Dans un milieu industriel, le Conseil a, depuis longtemps, comme politique de favoriser l'accréditation de grandes unités de négociation. Dans la plupart des cas, une tentative de fragmentation d'une unité plus importante regroupant «tous les employés» en vue de la remplacer par une unité plus petite - qui est déjà incluse dans la première - ne serait pas approuvée par le Conseil (voir *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 100 (CCRT n° 1084)). Il n'approuverait pas non plus, dans ces circonstances, une demande visant une unité plus petite - comprise dans l'unité plus importante - constituant une unité

the purposes of the time prescriptions contained in section 24(5) of the *Code*.

(pages 131; 154; and 143,044)

[41] In addition, CAMA is not one of the bargaining agents already holding bargaining rights for any of the employees affected by the present application for certification. In *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312 (confirmed on reconsideration in *Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 333), the Board dealt with an application for certification pursuant to sections 32 and 24 of the *Code* filed by the Western Canada Council of Teamsters seeking to merge several bargaining units represented by other bargaining agents. The Board, in considering the nature of the application, stated the following:

> 52. The Council is seeking certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta. This application effectively seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents. The Council itself does not represent any of the employees and, as currently constituted, all but one of the incumbent bargaining agents are local union members of the Council. There is not, at present, a single bargaining agent for the proposed unit.
>
> 53. Such a situation has been characterized in the past as being in the nature of a raid because the applicant seeks to displace one or more existing bargaining agents. (See *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022). That characterization remains appropriate in this case even though three of the four incumbent bargaining agents are also constituent members of the applicant Council. There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application. Accordingly, the application is one that is in the nature of a raid.
>
> (page 14)

[42] The Board finds that CAMA's proposed bargaining unit cannot be regarded as different or substantially different from the existing larger TMOS bargaining unit, as it is comprised of employees wholly within the existing bargaining unit. In addition, since CAMA is seeking to displace the IAM as the current bargaining agent for the employees it seeks to represent and there exists a collective agreement in force applicable to those employees, the present application is one that is akin to a raid application rather than a new application. Based on the above, the Board concludes that CAMA's application was not filed within the open

qui serait «différente ou sensiblement différente» de l'unité regroupant tous les employés aux fins des délais prévus au paragraphe 24(5) du *Code*.

(pages 131; 154; et 143,044)

[41] De plus, l'ACMEA ne détient actuellement aucun droit de négociation relativement à des employés visés par la demande d'accréditation en l'espèce. Dans *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI nº 312 (confirmée au terme d'une demande de réexamen dans *Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), décision du CCRI nº 333, non encore rapportée), le Conseil était saisi d'une demande d'accréditation fondée sur les articles 32 et 24 du *Code* présentée par le Western Canada Council of Teamsters visant à fusionner plusieurs unités de négociation représentées par d'autres agents négociateurs. Sur la question de la nature de la demande, le Conseil a fait observer ce qui suit:

> [52] Le WCCT sollicite l'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Cette demande vise effectivement à regrouper plusieurs unités de négociation existantes et qui sont actuellement représentées par d'autres agents négociateurs. Le WCCT lui-même ne représente aucun des employés et, à l'heure actuelle, tous les agents négociateurs accrédités, sauf un, font partie du WCCT. Il n'existe à l'heure actuelle aucun agent négociateur de l'unité proposée.
>
> [53] Par le passé, on a dit d'une telle situation qu'elle constituait un cas de maraudage parce que le requérant tentait de déloger un ou plusieurs agents négociateurs en place. (Voir *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT nº 1022)). Dans la présente affaire, cette étiquette demeure juste même si trois des quatre agents négociateurs en place sont aussi membres du regroupement de syndicats requérant. Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande. En conséquence, la demande constitue effectivement un cas de maraudage.
>
> (page 14)

[42] Le Conseil estime que l'unité proposée par l'ACMEA ne peut pas être considérée comme différente ou considérablement différente de la grande unité de négociation actuelle de l'ATESO, car elle englobe uniquement des employés de l'unité actuelle. De plus, vu que l'ACMEA cherche à déloger l'AIM à titre d'agent négociateur des employés de l'unité dont elle sollicite l'accréditation et que ces employés sont régis par une convention collective en vigueur, la présente demande constitue davantage un cas de maraudage qu'une nouvelle demande d'accréditation. À la lumière de ce qui précède, le Conseil conclut que

period prescribed under section 24(2)(d) of the *Code* and is therefore untimely.

B - Appropriateness of the Bargaining Unit

[43] Even if it was to conclude that CAMA's application is timely, the Board is of the view that under the circumstances, it will be of benefit to the parties and important for sound labour relations to also address the question of the appropriateness of CAMA's proposed bargaining unit. Each application is fact driven and factors that lead to a certain decision in regards to the appropriateness of a bargaining unit in one application may vary or change with the passage of time and thus result in a different determination later. Nevertheless, and subject to proper consideration given to changes, CAMA or another union could file another certification application for the same or a similar bargaining unit within the open period established under section 24(2)(d)(i) or (ii) of the *Code*. For this reason, the Board finds it appropriate to go on and determine the appropriateness of the bargaining unit sought within the present application.

[44] The legislative framework does not set out a distinct process to determine the appropriateness of bargaining units depending on the nature of an application (new application versus an application in the nature of a raid). The Board, by virtue of section 28, must decide whether the unit that the union proposes constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining.

[45] As previously stated, determining whether a proposed bargaining unit is appropriate is a question of fact conducted on a case-by-case basis. Relevant factors include, the community of interest, employee mobility, the history of collective bargaining, methods of organization and administration of the business and the viability of the proposed unit(s). Generally, a broader, more inclusive bargaining unit tends to promote administrative efficiency, convenience in bargaining and increased industrial stability. As well, the Board will generally avoid the fragmentation of an existing unit(s) in favour of preserving larger based unit(s).

la demande de l'ACMEA n'a pas été présentée à l'intérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)d) du *Code* et qu'elle est dès lors hors délai.

B - Habileté à négocier collectivement

[43] Même si la demande de l'ACMEA était jugée recevable, le Conseil juge indiqué, dans les circonstances, de se pencher aussi sur la question visant à déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement dans le but d'éclairer les parties et de favoriser de saines relations du travail. Chaque demande constitue un cas d'espèce et les facteurs qui font qu'une unité est jugée habile à négocier collectivement ou non peuvent évoluer au fil du temps et occasionner une décision différente à une date ultérieure. Cela dit, et sous réserve de la prise en considération des changements survenus, l'ACMEA ou un autre syndicat pourrait présenter une nouvelle demande d'accréditation d'une unité identique ou essentiellement identique à l'intérieur de la période ouverte prévue aux sous-alinéas 24(2)d)(i) ou (ii) du *Code*. C'est pourquoi le Conseil juge indiqué de poursuivre l'examen de la demande en l'espèce et de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[44] Le cadre législatif ne prévoit pas de processus distinct pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement en fonction de la nature de la demande (nouvelle demande par opposition à un cas de maraudage). Le Conseil doit décider, en vertu de l'article 28, si l'unité proposée par le syndicat est habile à négocier collectivement.

[45] Comme il a été indiqué précédemment, la question visant à déterminer si une unité proposée est habile à négocier collectivement nécessite la détermination d'une question de fait effectuée en fonction de chaque cas. Les facteurs à retenir sont la communauté d'intérêts, la mobilité des employés, l'historique des négociations collectives, les modes d'organisation et d'administration de l'entreprise et la viabilité de l'unité ou des unités proposées. En général, on considère que les unités de négociation générales englobant un grand nombre d'employés présentent des avantages sur les plans de l'efficacité administrative, de la commodité des négociations et de la stabilité industrielle. Ajoutons à cela que le Conseil évite généralement de morceler des unités existantes par souci de préserver les grandes unités.

[46] An application to fragment a larger bargaining unit in order to create one or several smaller bargaining units wholly included within the larger unit is generally disfavoured by the Board unless compelling reasons exist to do so. The reasons underlying labour boards' general resistance to applications aimed at carving a small group of employees within an existing bargaining unit are described in George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2d ed. (Aurora, Ont.: Canada Law Book Inc., 1993), at paragraphs 7.100 and 7.110:

> ... The history of bargaining favours the existing bargaining unit where there is an incumbent union and to this extent reflects a commitment by labour boards to the status quo. All Canadian labour relations boards are very reluctant to sever a small group of employees from an existing bargaining unit. ... There is generally a strong presumption in favour of the appropriateness of an existing bargaining unit which usually reflects as well a commitment by labour boards to broader-based bargaining structures where they already exist. There must therefore be very compelling reasons to justify the "carving up" of an established collective bargaining relationship. ...
>
> ...
>
> Boards regularly refuse to carve out a craft group because of their aversion to fragmentation and their deference to a history of relatively satisfactory collective bargaining. The carving out of a smaller unit is very much an exception. Nevertheless, constitutional concerns may cause a federal unit to be carved out of a provincial enterprise or a unit within provincial jurisdiction to move to the federal jurisdiction. ... Geographic factors can also be relevant. ... or there may be an exceptionally strong community of interest argument in favour of a separate and smaller unit. Nevertheless, the general governing rule is that the appropriate bargaining unit in a raid is the pre-existing unit. ...
>
> (pages 7-6 - 7-7)

[47] The Board's jurisprudence confirms this practice of discouraging fragmentation of existing bargaining units. This practice finds its rationale in maintaining the stability of labour relations. The Board has stated in the past that the "balkanization" of an existing bargaining unit is a very serious matter, especially when the unit at issue is a single all-encompassing unit of all the employees of an employer or of all the employees in a well identifiable group. (See *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59) at pages 33; 370; and

[46] Le Conseil regarde généralement d'un oeil défavorable les demandes visant à morceler une grande unité dans le but de créer une ou plusieurs petites unités totalement incluses dans l'unité initiale, à moins qu'il existe des motifs impérieux d'adopter un point de vue différent. Les motifs pour lesquels les commissions des relations de travail refusent généralement de faire droit à ce genre de demandes sont décrits par George W. Adams dans l'ouvrage *Canadian Labour Law*, 2e éd., Aurora (Ontario), Canada Law Book Inc., 1993, aux paragraphes 7.100 et 7.110:

> ... L'historique des négociations joue en faveur de l'unité de négociation actuelle déjà représentée par un syndicat et témoigne dans cette mesure de la détermination des commissions des relations de travail à maintenir le statu quo. Les commissions des relations de travail au Canada manifestent toutes beaucoup de réticence à retrancher un petit groupe d'employés d'une unité existante... Il existe généralement une forte présomption en faveur de l'habileté à négocier collectivement de l'unité en place, ce qui témoigne généralement aussi de la détermination des commissions des relations de travail à maintenir des structures de négociation générales existantes. Il doit donc exister des motifs impérieux de «scinder» une relation de négociation collective établie...
>
> ...
>
> Les commissions des relations de travail refusent habituellement de retrancher un groupe d'employés spécialisés du fait de leur répugnance à morceler des unités et de la retenue dont ils font preuve face à un historique de négociations collectives relativement satisfaisantes. Le découpage d'une petite unité constitue donc une mesure très exceptionnelle. Cela dit, des considérations d'ordre constitutionnel peuvent faire en sorte qu'il soit nécessaire de retrancher une unité fédérale d'une entreprise provinciale ou de faire passer une unité provinciale dans le giron fédéral... Des facteurs géographiques peuvent également entrer en ligne de compte... [I]l peut aussi exister une communauté d'intérêts suffisante pour justifier l'établissement d'une petite unité distincte. Néanmoins, la règle générale qui s'applique est que, dans les cas de maraudage, c'est l'unité existante qui est considérée comme habile à négocier collectivement.
>
> (pages 7-6 -7-7; traduction)

[47] La jurisprudence du Conseil atteste cette volonté d'éviter le morcellement d'unités de négociation existantes. Cela se justifie par le souci d'assurer la stabilité des relations du travail. Le Conseil a déclaré dans le passé que la «balkanisation» d'une unité existante constituait une décision très grave surtout dans le cas d'une unité unique englobant tout l'effectif d'un employeur ou tous les employés d'un groupe facilement identifiable (voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59) aux pages 33; 370; et 494; et *AirBC*

494; and *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797).

[48] The Board's preference for the non-fragmentation of existing bargaining units was reaffirmed in subsequent decisions. In *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951), while it allowed modifications to bargaining units during raids, the Board acknowledged that distinctions must be made in applications seeking to fragment units, and those seeking to merge them, and referred to a general policy not to fragment an existing unit:

> It is true that the practice is not to alter the unit during raiding, and there is a reason for this. Moreover, the burden is on the union seeking to alter an existing unit to show that it should be altered. Having said this, however, the Board wishes to point out that there is no bar to the making of such an application, either at law or in terms of labour relations practices. Distinctions must be made. There are applications that seek to fragment units and those that seek to merge them. There is a clear policy not to fragment an existing unit. (See *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59); *Entreprises Télé-Capitale Ltée, division CFCM-TV et CKMI-TV* (1976), 16 di 230; and 77 CLLC 16,075 (CLRB no. 71); *Saskatchewan Wheat Pool et al.* (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; and 77 CLLC 16,104 (CLRB no. 83); and *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 187 (CLRB no. 818).) The policy governing mergers is different. If the evidence shows that an expanded unit would be appropriate and particularly where the proposed changes are not intended, as is often the case, to indirectly circumvent the representative character provisions of the *Code*, then the Board can enlarge the bargaining unit.
>
> (page 207)

[49] Nevertheless, the Board is not oblivious to the need to sever smaller units under certain circumstances. In *AirBC Limited*, *supra*, the Board found the fragmentation to be appropriate and subsequently acknowledged the appropriateness of five bargaining units at the employer airline instead of the three existing units. More recently, in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, the Board acknowledged its preference for larger bargaining units in that industry, but nevertheless stated that not all situations will align well with that policy:

> [83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger

Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797).

[48] Le Conseil a réaffirmé sa préférence pour le non-morcellement d'unités de négociation existantes dans des décisions ultérieures. Dans *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951), tout en permettant la modification d'unités de négociation dans les cas de maraudage, le Conseil a admis qu'il était nécessaire de distinguer entre les demandes visant à morceler les unités et celles visant à les regrouper en rappelant qu'il existait une politique générale à l'encontre du morcellement d'unités existantes:

> C'est vrai qu'il est d'usage de ne pas modifier l'unité à l'occasion d'un maraudage, et cet usage a sa raison d'être. En outre, celui qui cherche à modifier une unité existante a le fardeau de démontrer qu'il y a lieu de la changer. Cela dit, il n'y a toutefois pas d'interdiction ni de droit ni de relations de travail à cet égard. Des distinctions s'imposent. Il y a les demandes qui visent à scinder des unités et celles qui visent à en regrouper. Il y a une politique claire à l'encontre de la scission d'une unité existante. (Voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59); *Entreprises Télé-Capitale Ltée, division CFCM-TV et CKMI-TV* (1976), 16 di 230; et 77 CLLC 16,075 (CCRT n° 71); *Saskatchewan Wheat Pool et autres* (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; et 77 CLLC 16,104 (CCRT n° 83); et *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 187 (CCRT n° 818).) Il en va différemment des regroupements. Si la preuve démontre qu'une unité élargie serait habile à négocier et surtout, comme c'est souvent le cas, que les changements proposés ne visent pas à échapper indirectement aux dispositions du *Code* concernant le caractère représentatif, alors le Conseil pourra élargir l'unité de négociation.
>
> (page 207)

[49] Quoi qu'il en soit, le Conseil ne nie pas qu'il peut être nécessaire de retrancher de petites unités dans certaines circonstances. Dans *AirBC Limited*, précitée, le Conseil a conclu qu'il convenait de morceler les trois unités existantes chez le transporteur aérien et que les cinq unités proposées étaient habiles à négocier collectivement. Plus récemment, dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, le Conseil a admis qu'il privilégiait l'établissement d'unités générales dans le secteur du transport aérien, en indiquant toutefois que certaines situations pourraient ne pas se prêter à l'application de ce principe:

> [83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation

unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

(page 24)

[50] Although the Board acknowledges that it must continue to define bargaining units to reflect new realities, the evidence submitted does not identify any compelling reasons that would warrant fragmenting the existing TMOS bargaining unit. To the contrary, the Board is of the view that to accept the proposed bargaining unit would, under the circumstances, create a bargaining unit that is not a viable one for collective bargaining.

[51] The present application cannot be decided in a vacuum without regard to the Board's previous decisions relating to the TMOS bargaining unit. Indeed, those decisions are very instructive in assisting the Board in its determination of the appropriateness of the bargaining unit sought.

[52] The Board, in *Air Canada et al. (104)*, *supra*, commented on the appropriateness of a broadly defined TMOS bargaining unit:

> [57] ... It is preferable that bargaining units should be universal rather than enumerative, that is that they should be united by some concept which can be expressed generically rather than by merely listing the categories of employees that are encompassed by the unit in question. Unwarranted multiplicity of bargaining units should be avoided, in other words, it is desirable that the bargaining unit structure be a simple one with not too many bargaining units. ...
>
> ....
>
> [64] The Board's own more recent jurisprudence and the latter jurisprudence of the CLRB, indicate a clear preference for universal and generic rather than enumerative bargaining unit descriptions. That jurisprudence also is clearly in favor of more inclusive larger units in preference to a multiplicity of smaller units. ...
>
> ...
>
> [78] In addition, there has been a clear recognition in the submissions of the parties as there is in the text of section 18.1 of the *Code* itself, that the definition of appropriate bargaining units should ordinarily be the first step in such circumstances. ... Accordingly, the creation of units based upon such generic concentrations as exist and, where appropriate, an expansion of existing units to encompass more broadly

géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

(page 24)

[50] Le Conseil doit certes continuer à définir les unités de négociation en tenant compte des nouvelles réalités, mais rien dans la preuve présentée n'indique qu'il existe des motifs impérieux de morceler l'unité actuelle de l'ATESO. Au contraire, le Conseil est d'avis que, dans les circonstances, l'unité de négociation qui en résulterait ne serait pas viable aux fins des négociations collectives.

[51] La présente demande ne peut être tranchée en vase clos, en faisant abstraction des décisions rendues par le Conseil relativement à l'unité de négociation de l'ATESO. En fait, ces décisions fournissent de précieux enseignements au Conseil pour déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[52] Dans *Air Canada et autre (104)*, précitée, le Conseil formule des observations sur l'habileté à négocier d'une unité de l'ATESO définie de manière générale comme suit:

> [57] ... Il est préférable que les unités de négociation soient décrites de manière générale plutôt que de manière énumérative, c'est-à-dire qu'elles doivent s'articuler autour d'une notion quelconque, laquelle prend la forme d'une description générique plutôt que d'une simple liste des catégories d'employés qui sont inclus dans l'unité en cause. Il faut éviter la multiplicité injustifiée des unités de négociation; autrement dit, il est préférable que la structure de l'unité de négociation soit la plus simple possible et ne comporte que quelques unités...
>
> ...
>
> [64] Dans les décisions plus récentes du Conseil ainsi que dans la jurisprudence de l'ancien CCRT, le Conseil manifeste une nette préférence pour des descriptions générales et génériques plutôt que pour des descriptions énumératives, et privilégie aussi clairement des unités plus inclusives, par opposition à une multiplicité de petites unités...
>
> ...
>
> [78] En outre, dans les observations des parties, tout comme dans le texte de l'article 18.1 du *Code* lui-même, il est clairement reconnu que la définition des unités habiles à négocier collectivement devrait habituellement être la première démarche dans ces circonstances... En conséquence, il semble approprié en l'espèce de créer des unités qui s'appuient sur les groupements actuels de fonctions génériques, et, lorsqu'il y a

described larger bargaining units grouped around more universal or generic concepts appear to be now appropriate.

(pages 29, 35 and 45; 143,306, 143,309, and 143,313)

[53] The Board's reasoning was further expanded in *Air Canada et al. (147)*, *supra*:

> [23] The apparent advantages of such a broadly defined unit must be considered. Such a structure most approximately will continue the pattern of the bargaining structures pre-existing in the two merged entities forward into the new Air Canada. It accords with, and generally continues the bargaining structures and patterns existing in the pre-merger airlines and with the industry pattern. It avoids unnecessary fragmentation. It simplifies the bargaining structures and their administration. It combines, for negotiation purposes, units that were historically included in common or parallel collective agreements. Larger units grouped around similar or related functions provide better employee mobility. As will be discussed below, it must also be specifically considered whether the broader unit proposed recognizes and accords with the community of interest of employees.
>
> ...
>
> **[63] If the present situation is considered, none of the compelling reasons for fragmentation of the proposed larger bargaining unit appear. The divergence of community of interest is slight and has previously been accommodated within a single collective agreement and no geographical concern has been raised.**
>
> **[64] From the perspective of viability and effectiveness of representation, in all of the circumstances a single larger unit promises to be more effective.**
>
> **[65] The larger Technical Maintenance and Operational Support Unit appears to be potentially more manageable from the perspectives of administrative efficiency and convenience in bargaining.**
>
> **[66] The development of a common framework of employment conditions through a single set of negotiations will reduce the risk for overall disruption of the employer's operations through successive strikes.**

(pages 19 and 38; emphasis added)

[54] The Board already assessed the appropriateness of the bargaining structure at Air Canada, which fully recognized the employer's new realities (merger between Air Canada and CAIL) and which confirmed the appropriateness of the TMOS bargaining unit within that structure. The organizational charts submitted by

lieu, d'élargir la portée des unités existantes pour englober les grandes unités de négociation décrites de manière plus générale et fondées sur des notions plus générales ou génériques.

(pages 29, 35 et 45; 143,306, 143,309 et 143,313)

[53] Le Conseil a poursuivi sa réflexion à ce sujet dans *Air Canada et autre (147)*, précitée:

> [23] Il est nécessaire de se pencher sur les avantages manifestes que présente la création d'une telle unité générale. La structure de cette unité est celle qui se rapproche le plus près de la structure qui existait auparavant dans les deux entreprises. Elle cadre avec les structures et les processus de négociation antérieurs ainsi qu'avec les façons de faire dans l'industrie, et elle en assure de façon générale la continuité dans la nouvelle entreprise Air Canada. Elle présente aussi l'avantage de ne pas morceler inutilement les unités existantes. Elle simplifie les structures de négociation et leur administration. Elle regroupe, aux fins de la négociation, des unités qui étaient traditionnellement régies par des conventions collectives communes ou équivalentes. L'établissement de grandes unités de négociation qui s'articulent autour de fonctions semblables ou connexes favorise la mobilité des employés. Ainsi qu'on le verra plus loin, il est également nécessaire de déterminer, de manière plus particulière, s'il y a une communauté d'intérêts parmi les employés qu'il est proposé d'inclure dans l'unité générale.
>
> ...
>
> **[63] En l'espèce, il n'existe aucune raison impérieuse de morceler l'unité de négociation générale proposée. Les divergences sur le plan de la communauté d'intérêts sont minimes et elles n'ont pas empêché la conclusion d'une convention collective unique pour les groupes concernés. En outre, aucune des parties n'a soulevé d'objection d'ordre géographique.**
>
> **[64] En ce qui concerne la viabilité des unités de négociation et la qualité de la représentation, le Conseil conclut que, eu égard à toutes les circonstances, l'unité de négociation unique promet d'être plus efficace à cet égard.**
>
> **[65] L'unité générale de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel devrait être plus facile à gérer sur le plan de l'efficacité administrative et de la commodité des négociations.**
>
> **[66] L'établissement de conditions d'emploi communes applicables à tous les employés dans le cadre d'une seule série de négociations limitera les possibilités de perturbation générale des activités de l'employeur du fait de grèves successives.**

(pages 19 et 38; c'est nous qui soulignons)

[54] Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'habileté à négocier collectivement de la structure des unités de négociation à Air Canada, laquelle tenait compte à tous égards de la nouvelle réalité de l'employeur (fusion d'Air Canada et des LACI) et confirmait l'habileté à négocier de l'unité de négociation de l'ATESO à

Air Canada in the context of CAMA's present application show the ACM and the ACTS branches to co-exist both within the TMOS bargaining unit under the same reporting line structure.

[55] To support its position that the bargaining unit applied for is an appropriate one, CAMA essentially relies on the fact that the employees it seeks to represent within the ACM branch have a separate, singular community of interest as they are engaged in line maintenance related functions dedicated to the day-to-day maintenance of operational aircrafts. Even if the group of employees sought in the present application have a certain community of interest on that basis, they also have a community of interest with the rest of the employees within the larger TMOS bargaining unit to which they presently belong. In the Board's view, the advantages as outlined above in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, in regards to better employee mobility, the viability and effectiveness of representation, administrative efficiency and convenience in bargaining, by far outweigh any possible separate community of interest amongst employees doing line maintenance related functions within the ACM branch.

[56] In light of the Board's previous decisions in regards to the TMOS bargaining unit, which confirm the appropriateness of the TMOS bargaining unit, the Board finds that the community of interest argument advanced by CAMA does not constitute what can be called compelling reasons to fragment an otherwise appropriate existing TMOS bargaining unit. The Board concludes that the bargaining unit applied for by CAMA is not an appropriate one for collective bargaining. The Board therefore dismisses the application on that basis, as well as the timeliness issue.

[57] In addition, in a raid application, the applicant union must demonstrate a majority support, that is, support of more than 50% of the employees in the proposed bargaining unit. The confidential portion of the officer's report establishes that even if the bargaining unit applied for by CAMA was found to be appropriate, it lacks the required support and consequently the Board would have dismissed the application on that basis as well.

l'intérieur de cette structure. Les organigrammes présentés par Air Canada dans le cadre de la demande de l'ACMEA montrent que les directions de l'EAC et des STAC coexistent à l'intérieur de l'unité de négociation de l'ATESO selon la même structure de rapports hiérarchiques.

[55] Au soutien de sa position selon laquelle l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement, l'ACMEA s'appuie essentiellement sur le fait que les employés de la direction de l'EAC visés par la demande ont une communauté d'intérêts distincte et singulière du fait qu'ils sont affectés exclusivement à la maintenance en ligne quotidienne des aéronefs opérationnels. Même si les employés concernés partagent des intérêts à cet égard, ils ont également une communauté d'intérêts avec les autres employés de la grande unité de négociation de l'ATESO à laquelle ils appartiennent actuellement. Le Conseil estime que les avantages décrits dans *Air Canada et autre (147)*, précitée, en ce qui concerne la mobilité, la viabilité et l'efficacité de la représentation ainsi que l'efficacité administrative et la commodité des négociations l'emportent largement sur les intérêts distincts que pourraient partager des employés qui s'acquittent de fonctions de maintenance en ligne au sein de la direction de l'EAC.

[56] Compte tenu des décisions antérieures du Conseil qui confirment que l'unité de négociation de l'ATESO est habile à négocier collectivement, le Conseil estime que l'argument relatif à la communauté d'intérêts avancé par l'ACMEA ne constitue pas ce qu'on pourrait considérer comme un motif impérieux de morceler l'unité actuelle de l'ATESO, qui a par ailleurs été jugée habile à négocier collectivement. Le Conseil conclut que l'unité de négociation proposée par l'ACMEA n'est pas une unité habile à négocier collectivement et rejette la demande pour ce motif ainsi que pour motif d'irrecevabilité.

[57] Il convient d'ajouter que, dans un cas de maraudage, le syndicat requérant doit démontrer qu'il bénéficie de l'appui de la majorité, c'est-à-dire de plus de la moitié des employés de l'unité proposée. Dans son rapport confidentiel, l'agent indique que même si l'unité proposée par l'ACMEA était jugée habile à négocier collectivement, le fait est que le syndicat requérant ne bénéficie pas de l'appui requis; le Conseil aurait donc rejeté la demande pour ce motif également.

CASES CITED

Air Canada, [2005] CIRB no. 320

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 147

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2003] CIRB no. 220

Consolidated Fastfrate Inc., [2005] CIRB no. 312

Consolidated Fastfrate Inc. (2005), as yet unreported CIRB decision no. 333

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; and 57 N.R. 188 (F.C.A., nos. A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84)

Ledcor Industries et al. (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRB no. 1225)

Ledcor Industries Ltd. v. *Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; and (1999) 251 N.R. 288 (F.C.A., nos. A-362-98, A-363-98)

Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642)

Securicor Canada Limited, [2004] CIRB no. 304

Télé-Métropole Inc. (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951)

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2005] CCRI n° 320

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 147

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT n° 642)

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2003] CCRI n° 220

Consolidated Fastfrate Inc. (2005), décision du CCRI n° 312, non encore rapportée

Fastfrate Consolidée Inc., [2005] CCRI n° 312

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Latremouille and Canada Labour Relations Board et al. (Re) (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; et 57 N.R. 188 (C.A.F., dossiers n^{os} A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84)

Ledcor Industries et autres (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT n° 1225)

Ledcor Industries Ltd. v. *Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; et (1999) 251 N.R. 288 (C.A.F., dossiers n^{os} A-362-98, A-363-98)

Securicor Canada Limitée, [2004] CCRI n° 304

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Télé-Métropole Inc. (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 24, 24(2), 24(2)(a), 24(2)(b), 24(2)(c), 24(2)(d); 28; 32; 35

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 24, 24(2), 24(2)a), 24(2)b), 24(2)c), 24(2)d); 28; 32; 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16,
applicant,
and
Securiguard Services Limited,
employer,
and
Vancouver International Airport Authority; Minister of Transport,
interested parties.

CITED AS: Securiguard Services Limited

Board File: 25010-C

Decision No. 342
December 22, 2005

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Jurisdiction - Practice and procedure - Aeronautics - Security guards - The union has applied to represent a group of employees who provide perimeter security at the Vancouver International Airport - The employer claims that the Board has no jurisdiction to certify the union because it is a business under provincial jurisdiction - It is necessary to decide whether the employer's services contract is severable from other security work it performs and whether it acts as an integral part of the airport - In applying the test established by the Supreme Court of Canada, the Board determines that: the employer ensures perimeter security for all of the airport; the Airport Authority and the employer are separate entities with no corporate relationship; the employer is one part of two essential levels of security that functions hand in hand with the mandate of the Airport Authority; and the employer provides the services of its employees to the airport 7 days a week, 24 hours a day, as the services are recognized as part of the airport's primary defence against terrorism and are a necessary part of overall airport security - The Board concludes that the employer's services at the airport are sufficiently connected to the operations of the Airport Authority to be severable from more routine security contracts - The

Motifs de décision

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16,
requérante,
et
Securiguard Services Limited,
employeur,
et
Administration de l'aéroport international de Vancouver; Ministre des Transports,
parties intéressées.

CITÉ: Securiguard Services Limited

Dossier du Conseil: 25010-C

Décision n° 342
le 22 décembre 2005

LIBRARY
SEP 19 2006
University of Toronto

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Compétence - Pratique et procédure - Aéronautique - Gardiens de sécurité - Le syndicat a présenté une demande en vue de représenter un groupe d'employés qui fournissent des services de sûreté périphérique à l'aéroport international de Vancouver - L'employeur prétend que le Conseil n'a pas compétence pour accréditer le syndicat, car il s'agit d'une entreprise relevant de la compétence provinciale - Il faut déterminer si le contrat de services de l'employeur est dissociable de ses autres contrats de services et si l'entreprise fait partie intégrante de l'aéroport - S'appuyant sur les principes énoncés par la Cour suprême du Canada, le Conseil détermine que: l'employeur fournit des services de sûreté périphérique dans l'ensemble de l'aéroport; l'Administration de l'aéroport et l'employeur sont des entités distinctes qui n'ont aucun lien entre elles; l'employeur fournit les services de ses employés à l'aéroport sept jours sur sept, 24 heures sur 24, car ces services font partie de la première ligne de défense de l'aéroport contre les actes de terrorisme et constituent un aspect nécessaire des mesures de sûreté générales mises en place à l'aéroport - Le Conseil conclut que les services de l'employeur à l'aéroport sont suffisamment liés aux activités de l'Administration de l'aéroport pour être dissociables de

work of the employer's employees is unique compared to the services it provides to other clients who operate under federal jurisdiction and distinct from its other contracts - There is a sufficient nexus between the airport as a core federal undertaking, and the employer as a subsidiary operation, to weigh in favour of federal jurisdiction - The fact that these services are contracted out does not make them less essential to the operation of the airport - The Board concludes that the services performed by the employer's employees are a vital and integral part of Parliament's jurisdiction over aerodromes and that the labour relations of the employer's employees at the airport are governed by the *Code* - Consequently, the Board also orders that the employee lists be remitted to the union by the investigating officer.

ses contrats de services courants - Le travail accompli par les employés de l'employeur est unique par rapport aux services fournis aux autres clients relevant de la compétence fédérale et distinct des services prévus dans le cadre de ses autres contrats - Il existe un lien suffisant entre l'aéroport, en tant qu'entreprise fédérale principale, et l'employeur, en tant qu'exploitation accessoire, pour conclure que ses relations du travail relèvent de la compétence fédérale - Le fait que ces services sont fournis par des entrepreneurs ne les rend pas moins essentiels à l'exploitation de l'aéroport - Le Conseil conclut que les services fournis par les employés de l'employeur font partie intégrante et constituent un aspect vital de la compétence du Parlement sur les aéroports et que les relations du travail des employés de l'employeur à l'aéroport sont régies par le *Code* - Par conséquent, le Conseil ordonne également que les listes d'employés soient remises au syndicat par l'agent enquêteur.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This matter was heard in-camera in Vancouver on June 14, July 27 and 28 and September 19, 20 and 21, 2005.

Le Conseil se composait de Me Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). L'affaire a été entendue à huis clos à Vancouver le 14 juin, les 27 et 28 juillet, ainsi que les 19, 20 et 21 septembre 2005.

Appearances

Mr. David B. Mercer, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16;
Mr. Israel Chafetz, for Securiguard Services Limited;
Mr. Eric J. Harris, Q.C., for Vancouver International Airport Authority;
Mr. Paul F. Partridge, Department of Justice Canada, for the Minister of Transport.

Ont comparu

Me David B. Mercer, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16;
Me Israel Chafetz, pour Securiguard Services Limited;
Me Eric J. Harris, c.r., pour l'Administration de l'aéroport international de Vancouver;
Me Paul F. Partridge, ministère de la Justice du Canada, pour le ministre des Transports.

I - Nature of the Application

[1] The International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16 (the union) has applied to represent a group of employees who provide perimeter security at the Vancouver International Airport.

I - Nature de la demande

[1] L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (le syndicat) a présenté une demande en vue de représenter un groupe d'employés qui fournissent des services de sûreté périphérique à l'aéroport international de Vancouver.

[2] The employer, Securiguard Services Limited (Securiguard), claims that the Board has no jurisdiction to certify the union because it is a business under provincial jurisdiction: (a) its employees are all

[2] L'employeur, Securiguard Services Limited (Securiguard), prétend que le Conseil n'a pas compétence pour accréditer le syndicat car il s'agit d'une entreprise relevant de la compétence provinciale

provincially licensed under the *Private Investigators and Security Agencies Act*, (R.S.B.C., 1996, c. 374), (b) it is not engaged in pre-board screening security, which is a federally regulated activity, and (c) all its unionized employees in other locations have been certified under the *Labour Relations Code* of British Columbia.

[3] In order to decide whether the union can be certified under the *Canada Labour Code*, it is necessary to decide whether Securiguard's services contract is severable from other security work it performs and whether it acts as an integral part of the Vancouver International Airport, another core federal undertaking.

II - Background: Overview of Security Services at the Vancouver International Airport

[4] The Vancouver International Airport, Canada's second most important airport, is operated by the Vancouver International Airport Authority (Airport Authority). To provide emergency response to acts of sabotage or terrorism that might threaten passenger and aerodrome security, the *Canadian Aviation Security Regulations* require an aerodrome operator to establish, maintain and enforce specific security measures set out in the *Aerodrome Security Measures*, which are schedules to the *Aeronautics Act*, (R.S.C. 1985, c-2). The most recent changes were enacted in response to the terrorist acts of September 11, 2001, in New York City and are now a crucial component of the operation of all airports in Canada.

[5] To comply with legislative changes, the Airport Authority developed YVR Aviation Security Standing Orders (Standing Orders) that define how the airport is to operate, including the rules, duties and expected levels of performance to protect the airport against acts of sabotage or terrorism. The Standing Orders contain sensitive security information that relates to access control of restricted areas, staffing levels and emergency response times.

[6] The Airport Authority does not engage its own employees to enforce the security aspect of the Standing

du fait que les employés détiennent tous un permis délivré en vertu de la *Private Investigators and Security Agencies Act*, (R.S.B.C., 1996, c. 374) de la province, qu'ils ne sont pas affectés au contrôle de sécurité à l'embarquement - une activité réglementée par le gouvernement fédéral - et que tous les employés syndiqués dans ses autres installations sont accrédités en vertu du *Labour Relations Code* (Code des relations de travail) de la Colombie-Britannique.

[3] Afin de décider si le syndicat peut être accrédité sous le régime du *Code canadien du travail*, il faut déterminer si le contrat de services de Securiguard est dissociable de ses autres contrats de services et si l'entreprise fait partie intégrante de l'aéroport international de Vancouver, une autre entreprise fédérale.

II - Contexte: Survol des services de sûreté à l'aéroport international de Vancouver

[4] L'aéroport international de Vancouver, le deuxième aéroport en importance au Canada, est exploité par l'Administration de l'aéroport international de Vancouver (l'Administration de l'aéroport). Afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'actes de sabotage ou de terrorisme susceptibles de compromettre la sécurité des voyageurs et de l'aérodrome, le *Règlement canadien sur la sûreté aérienne* exige que l'exploitant d'un aérodrome établisse, applique et exécute les mesures de sûreté énoncées dans les *Mesures de sûreté relatives à l'autorisation d'accès aux zones réglementées d'aéroport*, annexées à la *Loi sur l'aéronautique* (L.R.C. (1985), ch-2). Les derniers changements ont été apportés au lendemain des événements du 11 septembre 2001 à New York et constituent désormais un aspect crucial de l'exploitation de tous les aéroports au Canada.

[5] Pour se conformer aux nouvelles exigences de la loi, l'Administration de l'aéroport a élaboré des règlements sur la sûreté aérienne à YVR (les règlements) qui expliquent comment l'aéroport doit être exploité, y compris les règles et obligations à respecter et le rendement attendu, pour le protéger contre les actes de sabotage ou de terrorisme. Les règlements contiennent des renseignements confidentiels en matière de sûreté ayant trait au contrôle de l'accès aux zones réglementées, aux niveaux du personnel et aux délais d'intervention.

[6] L'Administration de l'aéroport n'engage pas ses propres employés pour appliquer le volet sûreté des

Orders but contracts out this responsibility to private specialized service providers through a competitive bid process. One level of security is enforced through pre-boarding screeners certified by the Canadian Air Transport Security Authority, which enforces passenger and luggage screening security measures. Aeroguard Company Ltd. was the successful bidder for this contract and the labour relations of pre-boarding screeners have already been determined by the Board to be governed by the provisions of the *Code*.

[7] Another level of security is enforced through perimeter security. Perimeter security refers to the control of restricted areas that are not accessible by the general public. Perimeter security is provided by Securiguard's employees, and includes the control and monitoring of restricted area passes, restricted area surveillance and access point control, surveillance camera operation, escort security for VIPs; the checking or monitoring of access and entry of airport employees, airline crews and employees of service providers; vehicle entry onto airport property, the airport ramp and apron.

[8] A restricted area pass is an identification document that allows a person to enter areas not accessible to the general public. Securiguard has two roles with respect to the control and monitoring of restricted area passes. First, it oversees the completion of the forms required to obtain the passes; second, it verifies the validity of passes of persons seeking to enter secure and non-public areas of the airport.

[9] Transport Canada oversees the issuing of restricted area passes: it establishes the rules under which passes are issued, verifies the information on pass applications, including the conduct of security checks, and issues and renews passes. Approximately 20,000 passes have been issued to vendors, restaurant staff, airline personnel, contractors, cleaners and others who do business at the airport. Every Securiguard officer at the Vancouver Airport has been issued a valid restricted area pass to work at the airport.

[10] The Airport Authority decides how many access points are open and Securiguard provides the personnel to monitor them. Securiguard also employs a foot patrol

règlements, mais confie plutôt cette responsabilité à des fournisseurs de services spécialisés dans le cadre d'un processus d'appel d'offres. L'un des aspects de la sûreté est assuré par des préposés à l'embarquement certifiés par l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), qui veille à l'application des mesures de sûreté relatives à l'inspection des voyageurs et des bagages. Ce contrat a été attribué à Aeroguard Company Ltd. et le Conseil a déjà statué que les relations du travail des préposés à l'embarquement étaient assujetties aux dispositions du *Code*.

[7] Un autre volet de la sûreté est la sûreté périphérique. Il s'agit en fait du contrôle des zones réglementées dont l'accès est interdit au grand public. Ce volet est assuré par des employés de Securiguard et englobe le contrôle et le suivi des laissez-passer de zone réglementée, la surveillance des zones réglementées et le contrôle des points d'entrée, la surveillance par caméra, l'escorte des dignitaires, la vérification ou la surveillance aux points d'accès et d'entrée des employés de l'aéroport, du personnel navigant et des employés des fournisseurs de service, ainsi que la circulation des véhicules sur les terrains, les aires de trafic et les pistes de l'aéroport.

[8] Un laissez-passer de zone réglementée est une pièce d'identité qui permet d'entrer dans les zones dont l'accès est interdit au grand public. Securiguard s'acquitte d'une double responsabilité en matière de contrôle et de surveillance des laissez-passer de zone réglementée. Elle supervise d'abord le processus de présentation des demandes de laissez-passer et vérifie ensuite la validité des laissez-passer des personnes qui veulent pénétrer dans les zones protégées de l'aéroport dont l'accès est interdit au public.

[9] Transports Canada supervise la délivrance des laissez-passer de zone réglementée, c'est-à-dire qu'il établit les règles de délivrance, vérifie l'information consignée dans les demandes de laissez-passer et mène à bien les vérifications de sécurité, délivre les laissez-passer et en approuve le renouvellement. Quelque 20 000 laissez-passer ont été délivrés aux marchands, employés des entreprises de restauration et des transporteurs aériens, entrepreneurs, préposés à l'entretien et aux autres qui vaquent à leurs occupations à l'aéroport. Chaque employé de Securiguard affecté à l'aéroport de Vancouver détient un laissez-passer de zone réglementée valide pour travailler à l'aéroport.

[10] L'Administration de l'aéroport décide combien de points d'accès sont ouverts et Securiguard fournit le personnel pour en assurer la surveillance. Securiguard

that provides relief to its personnel during meal and other breaks and checks that locked areas inside and outside the buildings are secure. Securiguard operates the Security Operations Centre that monitors the primary security line by means of electronic and closed circuit cameras and dispatches personnel to investigate security breaches.

emploie également des patrouilleurs à pied qui prennent la relève de son personnel durant les repas et les autres pauses et s'assurent de la sûreté des zones fermées à clé, à l'intérieur comme à l'extérieur des immeubles. Securiguard est responsable du Centre de sûreté opérationnel, qui assure la surveillance de la première ligne de sûreté au moyen de caméras électroniques et à circuit fermé et dépêche du personnel pour faire enquête sur les infractions à la sûreté.

[11] Two hundred and twenty Securiguard employees work at the airport site. Depending on the airport's activity, there are 40 to 50 employees on shift at any given time. Security services operate 24 hours a day, 7 days a week.

[11] Deux cent vingt employés de Securiguard travaillent à l'aéroport. Compte tenu de l'activité aéroportuaire, de 40 à 50 employés sont en poste en tout temps. Les services de sûreté sont assurés 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

[12] Perimeter security complements passenger screening security by preventing improper access to areas not covered by pre-boarding screening, including access to the airfield. This includes preventing the entry of weapons, explosive substances and incendiary devices into so-called sterile areas. Securiguard employees are privy to sensitive security information that, if obtained by hostile persons, could be used to surreptitiously gain access to security information and secure locations. This information includes access control practices, staffing levels, response times that can be used to bypass access controls, documentation that could be used to falsify documents to gain access to restricted areas or aircraft, screening equipment and so on. Securiguard employees must report any security breach to airport authorities and assist in emergency operations.

[12] Les services de sûreté périphérique complètent les services de contrôle de sécurité à l'embarquement en empêchant l'accès aux zones non couvertes par ces derniers, y compris l'accès au terrain d'aviation. Leur rôle consiste notamment à empêcher l'introduction d'armes, d'explosifs et d'engins incendiaires dans les zones dites stériles. Les employés de Securiguard ont accès à des renseignements confidentiels en matière de sécurité qui pourraient être utilisés par des personnes ennemies pour mettre la main sur des renseignements en matière de sécurité et s'introduire clandestinement dans des lieux protégés. Il peut s'agir d'information sur les méthodes de contrôle aux points d'accès, les niveaux de personnel, les délais d'intervention, qui peut être utilisée pour contourner les contrôles aux points d'accès, de documents qui pourraient être utilisés pour falsifier des documents et avoir accès à des zones réglementées ou à un aéronef, de matériel de contrôle, et ainsi de suite. Les employés de Securiguard doivent signaler toute infraction à la sûreté aux responsables de l'aéroport et participer aux opérations d'urgence.

[13] According to the terms of the services contract between the Airport Authority and Securiguard, its employees must hold a valid security employee license issued by the province of British Columbia.

[13] Aux termes du contrat de services conclu avec l'Administration de l'aéroport, les employés de Securiguard doivent détenir un permis valide de gardien de sécurité délivré par la province de la Colombie-Britannique.

[14] To perform their duties at the airport, Securiguard employees receive extensive and continuous training in airport security, in accordance with the Standing Orders on access point control measures, heightened security procedures when an unauthorized person enters a restricted area, radio communication procedure, aircrew procedures, control of gatehouses, explosives

[14] Pour s'acquitter de leurs tâches à l'aéroport, les employés de Securiguard reçoivent une formation poussée et continue en matière de sûreté, conformément aux règlements, sur les mesures de contrôle aux points d'accès, les mesures accrues de sûreté dans les cas où une personne non autorisée pénètre dans une zone réglementée, sur les procédures de transmission radio et

recognition, emergency response and threats against an aircraft.

[15] As the airport environment requires special knowledge and expertise, these employees are permanently assigned to airport duty for the duration of the contract with the Airport Authority, although, they may occasionally rotate to security positions at Securiguard's other sites.

[16] The testimony of the Director of Regulatory Affairs, Security and Emergency Preparedness for Transport Canada, and the Director of Security and Emergency Planning for the Airport Authority was persuasive that Securiguard employees exercise duties essential to airport security and that, in accordance with its obligations under the *Aeronautics Act*, the airport could not operate without perimeter security services being in place. They were also of the view that it would be unworkable and a security threat in and of itself to have the airport operate by closing all restricted area pass access points and have all airport employees, crews and service providers use passenger pre-boarding screening access points.

III - The Union's Request for Disclosure of the Standing Orders

[17] In preparation for the hearing and to present its case on the Board's jurisdiction over the labour relations of Securiguard employees, the union requested that the Standing Orders be disclosed. The Board gave notice to the Minister of Transport, pursuant to section 4.79(2) of the *Aeronautics Act*, to compel the production or discovery of information related to security measures concerning the Vancouver International Airport. The employer opposed this application, as did the Airport Authority and the Minister.

[18] On July 27, 2005, after reviewing the content of the Standing Orders before their disclosure, the Board issued Letter Decision no. 1294 denying the union's request for the production of the Standing Orders. Although the Board decided that disclosure was not warranted, it indicated that this should not be

celles régissant le personnel navigant, ainsi que sur le contrôle des zones de réception, la reconnaissance des explosifs, les interventions en cas d'urgence et les menaces contre un aéronef.

[15] Étant donné que le milieu aéroportuaire nécessite des connaissances et compétences particulières, ces employés sont affectés en permanence à l'aéroport pour la durée du contrat conclu avec l'Administration de l'aéroport, quoique Securiguard les affecte parfois par roulement à des postes de gardien de sécurité chez d'autres clients.

[16] Les témoignages du directeur des Affaires réglementaires, Sûreté et préparatifs d'urgence, à Transports Canada, et du directeur, Sûreté et planification d'urgence, à l'Administration de l'aéroport, ont établi de manière convaincante que les employés de Securiguard exercent des fonctions essentielles à la sûreté de l'aéroport et que, en conformité avec les exigences de la *Loi sur l'aéronautique*, l'aéroport ne pourrait pas être exploité en l'absence de services de sûreté périphérique. Les deux témoins ont également déclaré qu'il serait irréaliste de fermer tous les points d'accès par laissez-passer aux zones réglementées et d'obliger les employés, le personnel navigant et les fournisseurs de services de l'aéroport à utiliser les zones de contrôle de l'embarquement, et qu'une telle mesure constituerait, en soi, une menace pour la sûreté.

III - La demande du syndicat en vue de la communication des règlements

[17] En prévision de l'audience et dans le but de présenter sa preuve visant à déterminer si la compétence du Conseil s'étend aux relations du travail des employés de Securiguard, le syndicat a présenté une demande en vue d'obtenir copie des règlements. Le Conseil a donné avis au ministre des Transports, en vertu du paragraphe 4.79(2) de la *Loi sur l'aéronautique*, qu'il exigeait la production ou la divulgation de renseignements sur les mesures de sûreté concernant l'aéroport international de Vancouver. L'employeur s'est opposé à cette demande, au même titre que l'Administration de l'aéroport et le ministre.

[18] Le 27 juillet 2005, après avoir pris connaissance des règlements, le Conseil a rendu la décision-lettre n° 1294, par laquelle il rejetait la demande du syndicat. Même si la communication des renseignements ne lui paraissait pas justifiée, le Conseil a indiqué qu'on devait se garder de conclure que les règlements

interpreted to mean that the Standing Orders were not relevant to the union's case. The Board found that while not as finely detailed as the Standing Orders, Schedules B, C and D and the Services Contract between the Airport Authority and Securiguard generally provided the same information on the employer's business at the airport and were sufficient for the union to present its case. To protect the sensitive material in the services contract, but also to provide the parties with the full opportunity to examine and cross-examine witnesses, the hearing on the jurisdictional issue was held in-camera. Consequently, only the facts necessary to understanding the Board's decision are disclosed in these reasons.

IV - The Union's Arguments

[19] The union submits that the employer is federally regulated because it provides a service that is integral to airport administration. It argues that the Vancouver International Airport is an aerodrome as understood under section 2(e) of the *Code*, that the operation and security of aerodromes is controlled by federal statute and that Securiguard provides security services through its employees to fulfill the objectives of that statute. Thus, the work of Securiguard's employees is an integral part of a core federal undertaking.

[20] It argues that the duties of Securiguard employees, as defined in the Standing Orders, are what provoked Transport Canada's participation in the hearing. Transport Canada took the position that the Standing Orders and the content of Securiguard's services contract were sufficiently sensitive as to constitute a security threat to the airport and the country's other airports, were they to be disclosed as part of this hearing. The union views these restrictions on disclosure as further evidence of Securiguard's services being vital and integral to a federal undertaking.

V - The Employer's Arguments

[21] The employer argues that provincial jurisdiction over labour relations is the rule and federal jurisdiction the exception. It argues that security, no matter how it is defined or carried out, is not an exception to provincial jurisdiction, and that an employer who provides services to a federal undertaking does not automatically become a federal undertaking as a result.

n'étaient pas pertinents dans la cause du syndicat. Il a jugé que même si les annexes B, C et D et le contrat de services entre l'Administration de l'aéroport et Securiguard n'étaient pas aussi riches en détails que les règlements, ils fournissaient généralement la même information sur l'entreprise de l'employeur à l'aéroport et suffisaient à la présentation de la preuve du syndicat. Afin de protéger les renseignements confidentiels contenus dans le contrat de services, tout en permettant aux parties d'interroger et de contre-interroger pleinement les témoins, le Conseil a tenu à huis clos l'audition des parties sur la question de sa compétence. Il s'ensuit que seuls les faits nécessaires à la compréhension de la décision du Conseil sont exposés dans les présents motifs.

IV - L'argumentation du syndicat

[19] Le syndicat avance que l'employeur est une entreprise fédérale car il fournit un service qui fait partie intégrante de l'administration de l'aéroport. Il ajoute que l'aéroport international de Vancouver est un aéroport au sens de l'alinéa 2e) du *Code*, que l'exploitation et la sûreté des aéroports sont assujetties à la législation fédérale et que Securiguard fournit des services de sûreté par l'intermédiaire de ses employés pour réaliser les objectifs de cette législation. Il s'ensuit que le travail des employés de Securiguard fait partie intégrante d'une entreprise fédérale principale.

[20] Le syndicat soutient que ce sont les fonctions des employés de Securiguard, telles qu'elles sont définies par les règlements, qui sont à l'origine de la participation de Transports Canada à l'audience. Transports Canada a fait valoir que les règlements et le contrat de services de Securiguard contenaient suffisamment de renseignements confidentiels pour représenter une menace pour la sûreté de l'aéroport et des autres aéroports canadiens si la teneur en était divulguée à l'audience. Le syndicat considère que cette restriction constitue une preuve supplémentaire que les services de Securiguard constituent un élément vital et font partie intégrante d'une entreprise fédérale.

V - L'argumentation de l'employeur

[21] L'employeur soutient que la compétence provinciale sur les relations du travail constitue la règle et la compétence fédérale, l'exception à cette règle. Il avance que la sûreté, peu importe comment on la définit ou l'applique, ne constitue pas une exception à la règle de la compétence provinciale, et qu'un employeur qui fournit des services à une entreprise fédérale ne devient

The employer states that it provides security services to some 200 other companies in British Columbia, including other federal employers such as banks, media and telecommunication companies, without ever having been found to be under federal jurisdiction.

[22] The employer submits that the Airport Authority decides on the services and Securiguard does nothing more than provide the employees. Transport Canada decides who can go from a public to a restricted area. Security employees merely check passes; they do not use metal detectors, X-ray machines or have search powers similar to pre-boarding screeners. Securiguard employees do not require CATSA certification as do pre-boarding screeners. The employer argues that its services are equivalent to those provided by the cleaning staff, the booksellers, the shopsellers, the food vendors and other service providers that are part of the operation of any airport.

[23] The employer further argues that the Airport Authority could decide to close off all access points and have all persons go through passenger screening. Thus, the airport would continue to function and passengers and crews could board airplanes. While perimeter security work is important, it is subordinate to passenger and baggage screening, which is key to whether aeroplanes will be able to leave the airport.

[24] The employer points out that while its contract with the Airport Authority covers a multitude of services, many are not currently being carried out to the level or extent specified in the contract. It flatly denies that its services are part of the airport's primary defence against terrorism and attacks and therefore integral to a federal undertaking.

VI - Analysis and Decision

[25] Constitutional jurisdiction over labour relations comes within the exclusive jurisdiction of the province, pursuant to section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*. The presumption in favour of provincial jurisdiction was first stated in *Toronto Electric Com's*

pas pour autant une entreprise fédérale. L'employeur ajoute qu'il fournit des services de sécurité à quelque 200 autres entreprises de la Colombie-Britannique, y compris des employeurs fédéraux tels que des banques et des entreprises de presse écrite et électronique et de télécommunications, sans jamais qu'il ait été statué que ses relations du travail étaient du ressort fédéral.

[22] L'employeur déclare que l'Administration de l'aéroport décide des services requis et que Securiguard s'en tient à fournir les employés. Transports Canada décide qui peut avoir accès à une zone réglementée à partir d'une zone publique. Les gardiens de sécurité ne font que vérifier les laissez-passer; ils n'utilisent pas de détecteur de métal ou d'appareils de radioscopie, ni ne possèdent de pouvoirs de fouille analogues à ceux des préposés à l'embarquement. Rien n'oblige les employés de Securiguard d'être certifiés par l'ACSTA, contrairement aux préposés à l'embarquement. L'employeur soutient qu'il fournit des services équivalents à ceux du personnel d'entretien, des libraires, des marchands, des restaurateurs et des autres fournisseurs de services que l'on retrouve dans un aéroport.

[23] L'employeur ajoute que l'Administration de l'aéroport pourrait décider de fermer tous les points d'accès et obliger tout le monde à utiliser les zones de contrôle de sécurité à l'embarquement. La bonne marche de l'aéroport serait ainsi assurée et les voyageurs et le personnel navigant pourraient monter à bord des aéronefs. Même si la sûreté périphérique est importante, elle est subordonnée au contrôle des voyageurs et des bagages, sur lequel repose essentiellement la décision d'autoriser ou non le décollage des aéronefs.

[24] L'employeur souligne que le contrat qui le lie à l'Administration de l'aéroport prévoit une multitude de services, mais que bon nombre de ces services ne sont pas fournis dans la mesure prévue. Il nie catégoriquement que ses services font partie de la première ligne de défense de l'aéroport contre le terrorisme et les attaques et qu'ils font dès lors partie intégrante d'une entreprise fédérale.

VI - Analyse et décision

[25] En vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, les relations du travail sont du ressort des provinces. La présomption en faveur de la compétence provinciale a d'abord été énoncée dans *Toronto Electric Com's* v. *Snider et al.*, [1925] 2

v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.) and reiterated thereafter in *Four B Manufacturing Ltd.* v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031 and in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115.

[26] Exceptionally, however, section 4 of the *Canada Labour Code* provides that employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business come under federal jurisdiction. Section 2 defines aerodromes as a federal work, undertaking or business that comes under the legislative authority of Parliament. Security services are not within the enumerated exceptions of section 4 and, and as a consequence, should come within provincial jurisdiction.

[27] There is, however, an exception to the rule of provincial jurisdiction, where it is established that the undertaking or business - in this case Securiguard's services at the Vancouver International Airport - form an integral part of a core federal undertaking - in this case an employer engaged in aeronautics.

[28] Securiguard employees are permanently assigned to provide services to the airport and are trained specifically for these duties. Securiguard employees enforce on behalf of a federal undertaking, security measures developed in compliance with schedules to the *Aeronautics Act*, which is federal legislation. Securiguard employees must obtain valid restricted area passes issued by Transport Canada that are exclusive to the airport to be able to work there. Moreover, certification under the provincial *Private Investigators Act* and the *Security Agencies Act* (R.S.B.C., 1996, c. 374) is a general competence requirement of all persons who work as security guards within the province, but does not determine whether employees are governed by provincial labour legislation. As well, the services provided by Securiguard under contract to the Vancouver International Airport are separate from its contracts for services at other employers.

[29] The Board deems that these facts, together with the factors that follow, constitute a sufficient basis for distinguishing the perimeter security services provided by Securiguard at the Vancouver International Airport from other routine security work and to consider whether it is a severable part of Securiguard's other operations:

D.L.R. 5 (C.P.), puis confirmée par *Four B Manufacturing Ltd.* c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031; et *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115.

[26] À titre exceptionnel, toutefois, l'article 4 du *Code canadien du travail* prévoit que les employés dans le cadre d'une entreprise fédérale sont assujettis à la compétence fédérale. L'article 2 définit les aéroports comme des entreprises fédérales relevant de la compétence législative du Parlement. Les services de sûreté ne figurent pas au nombre des dérogations prévues à l'article 4 et devraient donc être considérés comme relevant de la compétence provinciale.

[27] Il existe toutefois une exception à la règle de la compétence provinciale, lorsqu'il est établi que l'entreprise - en l'occurrence les services fournis par Securiguard à l'aéroport international de Vancouver - font partie intégrante d'une entreprise fédérale principale - en l'occurrence un employeur du secteur de l'aéronautique.

[28] Les employés de Securiguard sont affectés en permanence à la prestation de services à l'aéroport et sont formés expressément pour accomplir ces tâches. Ils appliquent, pour le compte d'une entreprise fédérale, des mesures de sûreté conçues en conformité avec les annexes de la *Loi sur l'aéronautique*, une loi fédérale. Ils doivent obtenir des laissez-passer de zone réglementée valides délivrés par Transports Canada exclusivement pour l'aéroport de Vancouver. Par ailleurs, tous ceux qui sont employés comme gardien de sécurité dans la province doivent être certifiés en vertu de la *Private Investigators Act and Security Agencies Act* (R.S.B.C., 1996, c. 374) de la Colombie-Britannique, mais cela ne détermine pas si les employés sont assujettis au code du travail provincial. De même, les services contractuels fournis par Securiguard à l'aéroport international de Vancouver sont différents de ceux prévus dans les contrats conclus avec d'autres clients.

[29] Le Conseil considère que ces faits, conjugués aux critères indiqués ci-après, constituent un bon point de départ pour différencier les services de sûreté périphérique fournis par Securiguard à l'aéroport international de Vancouver des autres services de sécurité courants et pour déterminer s'ils sont dissociables des autres activités de Securiguard:

• the importance of perimeter access control as part of overall airport security;

• the specialized knowledge and ongoing training required to meet the standards set out in the Standing Orders;

• the use of the airport's security cameras to monitor movements within the airport;

• the involvement in investigating security breaches on behalf of the airport;

• the exclusive assignment of employees to the airport contract;

• the required restricted area passes to conduct work at the airport.

[30] If Securiguard's contract with the Vancouver International Airport is severed from its other operations, it is possible to decide whether this part of its operations comes under federal jurisdiction by applying the same functional test as do the courts in determining the employer's business as a "going concern," that is, the true nature of the business, without regard for extraneous factors.

[31] This test is succinctly explained in *City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217) as follows:

> In order to determine whether a subsidiary undertaking falls within federal jurisdiction, tribunals apply a functional test and examine the nature of the business as a "going concern" without regard to exceptional or occasional factors; see *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission et al.*, *supra*, page 769; *Canada Labour Relations Board et al.* v. *City of Yellowknife*, *supra*, page 736; and *Northern Telecom*, *supra*, page 132. They then make a determination regarding the relationship between the subsidiary operation and the core federal undertaking. If that relationship is found to be integral, vital or essential, the subsidiary operation will be found to fall within Parliament's jurisdiction. In *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112, page 1142, the **Supreme Court of Canada specified that the effective performance of the core federal undertaking's business must be dependent upon the services of the subsidiary operations in order to find that the latter comes under federal jurisdiction**.
>
> In arriving at the above broad conclusions, a tribunal is required to focus on certain "constitutional facts" that serve to shed light on the constitutional issue. The Supreme Court has

• l'importance des services de contrôle de l'accès périphérique par rapport aux autres activités de sûreté aéroportuaire;

• les connaissances spécialisées et la formation continue requises pour satisfaire aux exigences des règlements;

• l'utilisation des caméras de sécurité de l'aéroport pour surveiller la circulation à l'intérieur de l'aéroport;

• la participation aux enquêtes sur les infractions à la sûreté pour le compte de l'aéroport;

• l'affectation exclusive d'employés à l'exécution du contrat de l'aéroport;

• l'obligation de détenir un laissez-passer de zone réglementée pour travailler à l'aéroport.

[30] Si le contrat de Securiguard avec l'aéroport international de Vancouver est dissocié de ses autres activités, il est possible de déterminer si cet aspect particulier relève de la compétence fédérale en appliquant le critère fonctionnel défini par les tribunaux pour établir la nature de l'exploitation de l'employeur en tant qu'«entreprise active», c'est-à-dire la véritable nature de l'entreprise, sans égard aux facteurs externes.

[31] Le critère est analysé brièvement dans *Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217), comme suit:

> Afin de déterminer si une exploitation accessoire relève de la compétence fédérale, les tribunaux appliquent un critère fonctionnel et examinent la nature de l'entreprise en tant qu'«entreprise active» sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; voir *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum et autres*, précité, page 769; *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Ville de Yellowknife*, précité, page 736; et *Northern Telecom*, précité, page 132. Ils se prononcent ensuite sur les liens qui existent entre l'exploitation accessoire et l'entreprise fédérale principale. Si ces liens sont considérés comme étant une partie intégrante, vitale et essentielle, on conclura que l'exploitation accessoire relève de la compétence du Parlement. Dans *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112, page 1142, **la Cour suprême du Canada a précisé que l'exécution efficace des obligations de l'entreprise fédérale principale doit dépendre des services de l'exploitation accessoire pour arriver à la conclusion que cette exploitation relève de la compétence fédérale**.
>
> En tirant les conclusions générales ci-dessus, un tribunal doit examiner attentivement certains «faits constitutionnels» qui permettent de faire la lumière sur la question constitutionnelle.

provided a "roadmap" to that effect in *Northern Telecom, supra*:

"On the basis of the foregoing broad principles of constitutional adjudication, it is clear that certain kinds of "constitutional facts", facts that focus upon the constitutional issues in question, are required. Put broadly, among these are:

(1) the general nature of Telecom's operation as a going concern and, in particular, the role of the installation department within that operation;

(2) the nature of the corporate relationship between Telecom and the companies that it serves, notably Bell Canada;

(3) the importance of the work done by the installation department of Telecom for Bell Canada as compared with other customers;

(4) the physical and operational connection between the installation department of Telecom and the core federal undertaking within the telephone system and, in particular, the extent of the involvement of the installation department in the operation and institution of the federal undertaking as an operating system.

(page 135)"

The above principles are intented to be applied in a flexible fashion in assessing the facts of each particular case; see *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, *supra*, pages 1139-1140; and *Alberta Government Telephones* v. *Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225, page 258. **In short, using the broad principles set out above, there must be a sufficient nexus between the core federal undertaking and the subsidiary operation to justify that the latter falls within federal jurisdiction**.

(pages 28-29; emphasis added)

La Cour suprême a fourni un «guide» à cet égard dans *Northern Telecom*, précité:

«Sur la base des grands principes constitutionnels exposés ci-dessus, il est clair que certains faits sont décisifs sur la question constitutionnelle. De façon générale, il s'agit notamment:

(1) de la nature générale de l'exploitation de Telecom en tant qu'entreprise active et, en particulier, du rôle du service de l'installation dans cette exploitation;

(2) de la nature du lien entre Telecom et les sociétés avec lesquelles elle fait affaires, notamment Bell Canada;

(3) de l'importance du travail effectué par le service de l'installation de Telecom pour Bell Canada, en comparaison avec ses autres clients;

(4) du lien matériel et opérationnel entre le service de l'installation de Telecom et l'entreprise fédérale principale dans le réseau téléphonique et, en particulier, de l'importance de la participation du service de l'installation à l'exploitation et à l'établissement de l'entreprise fédérale en tant que méthode de fonctionnement.

(page 135)»

Les principes énoncés ci-dessus sont censés être appliqués avec une certaine souplesse pour évaluer les faits particuliers de chaque affaire; voir *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, précité, pages 1139-1140; et *Alberta Government Telephones* c. *Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225, p. 258. **En résumé, si l'on applique les principes généraux ci-dessus, il doit y avoir suffisamment de liens entre l'entreprise fédérale principale et l'exploitation accessoire pour conclure que cette dernière relève de la compétence fédérale**.

(pages 28-29; c'est nous qui soulignons)

[32] In *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, the Supreme Court examined the connection between the work of installers provided by Northern Telecom and the operation of its telephone system as a whole, and decided that Northern Telecom's services were vital and integral to the operation of Bell Canada's telephone network. Likewise, in *City of Saskatoon*, *supra*, the Board determined, based on the roadmap provided by the Supreme Court in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, that there was a sufficient nexus between the core federal undertaking and the subsidiary operation to justify it coming within federal jurisdiction.

[33] Consequently, the answers to the questions set out in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, applied to the facts of the present

[32] Dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, la Cour suprême a examiné le lien qui existait entre le travail des installateurs fournis par Northern Telecom et l'exploitation de son réseau téléphonique en général et décidé que les services de Northern Telecom faisaient partie intégrante et constituaient un aspect vital de l'exploitation du réseau téléphonique de Bell Canada. De même, dans *Ville de Saskatoon*, précitée, le Conseil a déterminé, en utilisant le guide fourni par la Cour suprême dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, qu'il existait un lien suffisant entre l'entreprise fédérale principale et l'exploitation accessoire pour conclure que celle-ci relevait de la compétence fédérale.

[33] Ainsi donc, les réponses aux questions énoncées dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, appliquées aux

case should provide the insight necessary to determine the true nature of the employer's business at the Vancouver International Airport.

(1) What is the general nature of Securiguard's operations at the Vancouver Airport? Securiguard ensures perimeter security for all of Vancouver International Airport.

(2) What is the nature of the corporate relationship between Securiguard and the Airport Authority? The Airport Authority and Securiguard are separate entities with no corporate relationship. However, Securiguard provides security services required by statute on behalf of and under the direction of the Airport Authority.

(3) What is the importance of the work done by Securiguard compared with other contractors? Securiguard is one part of two essential levels of security that functions hand in hand with the mandate of the Airport Authority to provide a secure environment for passengers, crew members and all persons doing business with the airport and the aerodrome itself.

(4) What is the extent of the operational connection between the airport and Securiguard? Securiguard provides the services of its employees to the airport 7 days a week, 24 hours a day, 365 days a year, as part of a network of security services aimed at preventing unlawful interference with civil aviation and ensuring that appropriate action is taken where that interference occurs or is likely to occur. The services are recognized as part of the airport's primary defence against terrorism and are a necessary part of overall airport security, as required under the *Aeronautics Act*.

[34] In light of these answers, the Board is of the view that Securiguard's services at the airport are sufficiently connected to the operations of the Airport Authority to be severable from more routine security contracts. There is no evidence that the cleaning staff, booksellers, shopsellers, food vendors and other service providers must similarly comply with the *Aeronautics Act* or that their operations are essential to the airport's operation.

[35] Consequently, the Board views the work of Securiguard's employees at Airport Authority as unique

faits de l'espèce, devraient nous fournir l'information nécessaire pour déterminer la véritable nature de l'entreprise de l'employeur à l'aéroport international de Vancouver.

(1) Quelle est la nature générale des activités de Securiguard à l'aéroport de Vancouver? Securiguard fournit des services de sûreté périphérique dans l'ensemble de l'aéroport.

(2) Quelle est la nature du lien entre Securiguard et l'Administration de l'aéroport? L'Administration de l'aéroport et Securiguard sont des entités distinctes qui n'ont aucun lien entre elles. Il n'empêche que Securiguard fournit des services de sûreté requis par la loi pour le compte et sous la gouverne de l'Administration de l'aéroport.

(3) Quelle est l'importance du travail effectué par les employés de Securiguard en comparaison avec les autres entrepreneurs? Securiguard est responsable d'un des deux volets des services de sûreté essentiels qui sont indissociables du mandat de l'Administration de l'aéroport d'assurer la sûreté des lieux pour les voyageurs, le personnel navigant et tous ceux qui font affaire avec l'aéroport et l'aérodrome en tant que tels.

(4) Quelle est l'étendue du lien opérationnel entre l'aéroport et Securiguard? Securiguard fournit les services de ses employés à l'aéroport sept jours sur sept, 24 heures sur 24, 365 jours sur 365, dans le cadre d'un réseau de services de sûreté visant à prévenir les atteintes illicites à l'aviation civile et à garantir la mise en oeuvre des mesures voulues en cas d'atteinte réelle ou probable. Les services font partie de la première ligne de défense de l'aéroport contre les actes de terrorisme et constituent un aspect nécessaire des mesures de sûreté générales mises en place à l'aéroport en application de la *Loi sur l'aéronautique*.

[34] À la lumière de ces réponses, le Conseil est d'avis que les services de Securiguard à l'aéroport sont suffisamment liés aux activités de l'Administration de l'aéroport pour être dissociables de ses contrats de services courants. Rien n'indique que le personnel d'entretien, les libraires, les marchands, les restaurateurs et les autres fournisseurs de services sont pareillement tenus de se conformer à la *Loi sur l'aéronautique* ou que leurs activités sont essentielles à l'exploitation de l'aéroport.

[35] Ainsi donc, le Conseil considère que le travail accompli par les employés de Securiguard à l'aéroport

compared to the services it provides to other clients who operate under federal jurisdiction and distinct from its other contracts. The level and quality of work of Securiguard's employees is totally dependent on the standards set by the airport, and the standards of service that apply at the Vancouver International Airport.

[36] These observations are sufficient for the Board to conclude that there is a sufficient nexus between the airport, as a core federal undertaking, and Securiguard, as a subsidiary operation, to weigh in favour of federal jurisdiction, just as the Board found in *City of Saskatoon, supra* (see pages 31; and 174 and following of that decision). The fact that these services are contracted out does not make them less essential to the operation of the airport.

[37] In order to further respond to the Securigard's argument that security services should be under provincial jurisdiction just as in other airports, the Board reviewed whether it had previously issued certification orders for similar security operations. There were two such instances. On June 6, 2001, the Board issued a certification order for an uncontested application for a group of commissionaires in the Yukon Territory employed by an employer providing protective services to different levels of government as well as hospital, airport and mobile security patrol for clients. This certification, however, is not a precedent insofar as the Board has exclusive jurisdiction over labour relations in lieu of a provincial labour board in all of Canada's territories. The Board also received an application for certification for employees engaged in airport security operations for Toronto's Pearson Airport; however, the parties eventually agreed that the unit should be provincially certified and the union withdrew its application. Obviously, neither of these applications serve as a precedent in deciding whether airport perimeter security services are under federal jurisdiction. No decision of a provincial labour board certifying a bargaining unit of employees engaged in airport perimeter security was presented for the Board's consideration.

est unique par rapport aux services fournis aux autres clients relevant de la compétence fédérale et distinct des services prévus dans le cadre de ses autres contrats. Le volume et la qualité du travail des employés de Securiguard sont totalement subordonnés aux normes établies par l'aéroport et aux normes de service qui s'appliquent à l'aéroport international de Vancouver.

[36] Ces observations suffisent pour conclure qu'il existe un lien suffisant entre l'aéroport, en tant qu'entreprise fédérale principale, et Securiguard, en tant qu'exploitation accessoire, pour conclure que ses relations du travail relèvent de la compétence fédérale, comme c'était le cas dans *Ville de Saskatoon*, précitée (voir les pages 31; et 174 et suivantes de cette décision). Le fait que ces services sont fournis par des entrepreneurs ne les rend pas moins essentiels à l'exploitation de l'aéroport.

[37] Afin d'étoffer davantage sa réponse à l'argument de Securiguard selon lequel les services de sûreté devraient relever de la compétence provinciale, comme c'est le cas dans les autres aéroports, le Conseil s'est employé à déterminer s'il avait déjà rendu des ordonnances d'accréditation relativement à des services de sûreté analogues. Deux cas ont été mis au jour. Le 6 juin 2001, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation dans le cadre d'une demande non contestée concernant un groupe de commissionnaires des Territoires du Yukon employés par une entreprise fournissant des services de protection à divers ordres de gouvernement, de même que des services de patrouille de sécurité mobile dans des hôpitaux et des aéroports. Cette ordonnance d'accréditation ne constitue toutefois pas un précédent dans la mesure où le Conseil a compétence exclusive sur les relations du travail de l'ensemble des territoires du Canada au lieu et place d'une commission provinciale des relations du travail. Le Conseil a aussi reçu une demande d'accréditation relativement à des gardiens de sécurité affectés à l'aéroport Pearson de Toronto, mais les parties se sont finalement entendues que l'unité devait être accréditée en vertu des lois provinciales, et le syndicat a retiré sa demande. De toute évidence, aucune de ces demandes ne constitue un précédent pour déterminer si les services de sûreté périphérique à l'aéroport relèvent de la compétence fédérale. De plus, aucune décision d'une commission provinciale des relations de travail accréditant une unité de négociation composée d'employés affectés à la sûreté périphérique d'un aéroport n'a été soumise au Conseil.

[38] Accordingly, the Board determines that the services performed by Securiguard employees are a vital and integral part of Parliament's jurisdiction over aerodromes, as provided in section 2 of the *Code*, and the labour relations of Securiguard employees at the Vancouver International Airport are governed by the *Canada Labour Code*.

[39] In its reply to this application, the employer provided confidential employee lists but refused to allow their release to the union, on the basis that the Board had no jurisdiction over these employees. As the Board has now found that Securiguard employees are governed by the *Code*, the Board orders that the employee lists be remitted to the union by the investigating officer, Mr. Ken Chiang, and that he now complete his investigation on the application for certification and report back to the Board.

[38] En conséquence, le Conseil détermine que les services fournis par les employés de Securiguard font partie intégrante et constituent un aspect vital de la compétence du Parlement sur les aéroports en vertu de l'article 2 du *Code* et que les relations du travail des employés de Securiguard à l'aéroport international de Vancouver sont régies par le *Code canadien du travail*.

[39] En réponse à la demande en instance, l'employeur a fourni des listes confidentielles d'employés, mais a refusé d'en autoriser la communication au syndicat, au motif que la compétence du Conseil ne s'étend pas à ces employés. Ayant conclu que les employés de Securiguard sont régis par le *Code*, le Conseil ordonne que les listes d'employés soient remises au syndicat par l'agent enquêteur, M. Ken Chiang, et que celui-ci parachève son enquête sur la demande d'accréditation et lui présente son rapport.

CASES CITED

City of Saskatoon (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)

Four B Manufacturing Ltd. v. *United Garment Workers of America et al.*, [1980] 1 S.C.R. 1031

Northern Telecom Ltd. v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115

Toronto Electric Com's v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)

STATUTES CITED

Aeronautics Act, s. 4.79(2)

Canada Labour Code, Part I, ss. 2(e); 4; 14(3)(f)

Constitution Act, 1867, s. 92(13)

Private Investigators and Security Agencies Act

AFFAIRES CITÉES

Four B Manufacturing Ltd. c. *Travailleurs unis du vêtement d'Amérique et autre*, [1980] 1 R.C.S. 1031

Northern Telecom Ltée c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115

Toronto Electric Com's v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)

Ville de Saskatoon (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2e); 4; 14(3)f)

Loi constitutionnelle de 1867, par. 92(13)

Loi sur l'aéronautique, par. 4.79(2)

Private Investigators and Security Agencies Act